وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية
قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا
مدرسة الدكتوراه علم الاجتماع

الموضوع

الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية

" دراسة ميدانية لعينة من العاملات بولاية ورقلة "

مذكرة مُكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع.

إعداد الطالبة:
* آسية حفصي

إشراف الدكتور:
* أحمد رميتة

أعضاء لجنة المناقشة	الجامعة	الصفة
أ.د عبد العزيز خواجة	جامعة غرداية	رئيسا.
د. أحمد رميتة	جامعة الجزائر(2)	مشرفا و مقررا.
د. مختار بشتلة	جامعة باتنة	عضو مناقش.

السنة الجامعية:2015/2014.

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَانِ الرَّحِيْمِ

﴿ وَ قُلِ اعْمَلُواْ فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَ رَسُوْلُهُ وَ الْمُؤْمِنُونَ وَ سَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَ الشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ[1]. ﴾

صَدَقَ اللهُ الْعَظِيْمُ

[1] سورة التوبة :- (الآية 105) .

الإهــداء

إلى كل من يسعى إلى طلب العلم و سلك دروب البحث العلمي جميعا.

أهدي ثمرة جهدي إلى التي سهرت على راحتي و التي سهرت الليالي من أجلي، إلى التي سلحتني بالدعواتها، فأصبح العسير يسيرا وذللت العقبات التي ربما قد واجهتني طيلة بحثي: أمي الحنون .

الذي رفع يديه نحو السماء و لا يزال داعيا لي الباري ، ففتحت لي الأبواب الموصدة ،فأزالت عن طريقي العثرات و كشفت دعواته حجب الأنوار، الذي رعاني في كنفه و أنفق علي من صلب الحلال في سبيل العلم و المعرفة و التعليم: والدي الكريم .

جزاهما الله ألف خير و يحفظهما الله و يرعاهما .

إلى جميع إخواني الأعزاء أفراد العائلة لكل من تفضل علي و أعانني في انجاز هذا العمل المتواضع من قريب أو بعيد و لو بكلمة طيبة ، نسأل الله أن يعلمنا و يزيدنا علما .

إلى كل من لم تسعه ورقتي يسعه قلمي .

الطالبة :آسيـــة حفصي

شكـر و عرفــان

﴿ الحَمْدُ اللهِ الذِي هَدَانَا لِهَذَا وَ مَا كُنَا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللهُ ﴾

(الآية 43 من سورة الأعراف)

بسم الله الرحمن الرحيم و الحمد لله رب العالمين ، و الصلاة و السلام على نبينا محمد صلى الله عليه وسلم ، وبعد : فالشكر وعظيم الامتنان لله – عز وجل–

لتوفيقه ومنه وكرمه وتيسيره للسبل التي أنارت الطريق وأزالت الكثير من العثرات التي واجهتها .

عملا بقوله صلى الله عليه وسلم ﴿ من لم يشكر الناس لم يشكر الله ﴾

بعد سجود لله شكرا على حسن توفيقه لي في إتمام هذا العمل المتواضع فإنني لا يسعني في هذا المقام إلا أن أتقدم بأسمى آيات التبجيل و الاحترام و العرفان بالجميل للأستاذ الدكتور أحمد رميتة على تأطيره لهذا البحث و ما أبداه من اهتمام و توجيه نسأل الله أن يجزيه خير جزاء .

كما أسجل شكري الموصول و تقديري ، و الاعتراف بالجميل لأستاذي الفاضل مختار بشتلة الذي لم يبخلني بنصائحه القيمة و توجيهاته الثمينة أن يجعل الله منزلته عند مقعد صدق عند مليك المقتدر، فله خالص الاحترام و التقدير.

و الشكر موصول لأساتذتي الكرام المناقشين ، على تفضلهم بمناقشة الرسالة وتوجيهاتهم الكريمة ، التي كان لها ابلغ الأثر في ازدياد حصيلتي العلمية .

وآخر دعوانا عن الحمد لله رب العالمين .

ولله الفضل من قبل ومن بعد

فهرس المحتويات

- الإهداء	
- شكر و عرفان	
- فهرس المحتويات	I
- فهرس الأشكال و الرسومات البيانية	V
- فهرس الجداول	VI
- قائمة الملاحق	VIII
- ملخص الدراسة	IX
- المقدمة	أ- ج
الباب الأول:الجانب المنهجي و الدراسة النظرية	
الفصل الأول: المدخل المنهجي للدراسة	
- تمهيد	3
1- أسباب إختيار الموضوع	4
2- أهمية الدراسة و الهدف منها	5
3- تحديد الإشكالية	7
4- بناء الفرضيات	11
5- المنهج المستخدم	12
6- تحديد المفاهيم	13
7- الدراسات السابقة	20
8- المقاربة السوسيولوجية	33
9- صعوبات الدراسة	43
- خلاصة الفصل	44
الفصل الثاني: ماهية المهنة و التدرج المهني و الممارسة المهنية للمرأة	
- تمهيد	46
المبحث الأول: ماهية المهنة	
1- النشأة التطورية للمهنة و ظهورها الاجتماعي	47

2– مفهوم المهنة و المفاهيم القريبة منها	48
3– خصائص المهنة و سماتها التنظيمية	54
4– أصناف المهن الاجتماعية و المهنية	56
5– المهنة و المكانة الاجتماعية	61
المبحث الثاني: التدرج المهني	
1– مفهوم التدرج المهني	63
2– ظواهر التدرج المهني	65
3– خصائص التدرج المهني	66
4– أشكال التدرج المهني	67
5– النظريات المفسرة للعمل و المهنة	67
المبحث الثالث: الممارسة المهنية للمرأة	
1– وظائف الممارسة المهنية و مؤثراتها	72
2– محددات فعالية الممارسة المهنية	75
3– مسار الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية تطوراتها و مجالات عملها	78
4– دواعي ممارسة المرأة الجزائرية للمهنة	82
5– مظاهر تطور معدل العمل النسوي في الجزائر و خصائصه	85
– خلاصة الفصل	88
الفصل الثالث: الإطار السوسيولوجي للدور و المكانة الاجتماعية	
- تمهيد	90
المبحث الأول: الدور الاجتماعي	
1– مفهوم الدور الاجتماعي	91
2– أنماط الأدوار الاجتماعية	93
3– خصائص الدور الاجتماعي و أهميته	95
4– المفاهيم الأساسية المتضمنة للدور و محدداته	97
5– علاقة الدور بالمكانة الاجتماعية	99
المبحث الثاني: المكانة الاجتماعية	
1– مفهوم المكانة الاجتماعية و أبعادها	101

2- العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية	104
3- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية و أنواعها	106
4- العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية	114
5- قياس المكانة الاجتماعية و خصائصها	117
المبحث الثالث:مكانة المرأة الاجتماعية تطورها و دورها في المجتمع	
1- مكانة المرأة و دورها في الحضارات القديمة	118
2- مكانة المرأة و دورها في المجتمع الغربي	120
3- مكانة المرأة و دورها في المجتمع العربي	122
4- مكانة المرأة و دورها في المجتمع الجزائري	124
5- الاتجاهات النظرية المفسرة للدور و المكانة الاجتماعية	147
خلاصة الفصل	169
الفصل الرابع: التفاعل الاجتماعي لدى المرأة العاملة	
- تمهيد	171
المبحث الأول: التفاعل الاجتماعي	
1- مفهوم التفاعل الاجتماعي	172
2- الخصائص المميزة للتفاعل الاجتماعي	174
3- أنواع التفاعل الاجتماعي و أهميته	176
4- مراحل عملية التفاعل الاجتماعي و أهدافه	178
5- تفاعلات المرأة العاملة في بعض التنظيمات الاجتماعية و نتائجه	179
6- المنظورات المحدثة المفسرة للتفاعل الاجتماعي	184
خلاصة الفصل	190
الباب الميداني: الدراسة الميدانية	
الفصل الخامس: إجراءات الدراسة الميدانية	
تمهيد	193
المبحث الأول: مجالات الدراسة الميدانية و كيفية إختيار عينة البحث	
1- المجال المكاني	194
2- المجال الزمني	195

3– المجال البشري	196
4– تحديد مجتمع البحث و اختيار العينة	196
المبحث الثاني : الأسس المنهجية للدراسة الميدانية	
1– الدراسة الاستطلاعية	198
2– أدوات جمع البيانات	199
3– الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	202
4– خصائص العينة	203
خلاصة الفصل	215
الفصل السادس: تحليل و تفسير و مناقشة البيانات و النتائج	
تمهيد	217
المبحث الأول: تحليل و تفسير نتائج الفرضيات	
1– تحليل نتائج المؤهلات العلمية و دورها في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة	218- 227
2– تحليل نتائج العلاقة بين الاستقلالية المادية و مكانة المرأة الاجتماعية	228- 244
3– تحليل نتائج التدرج المهني و ارتباطه بالمكانة الاجتماعية	245- 256
4– تحليل نتائج تفاعلات المرأة في التنظيمات الاجتماعية و علاقتها بترقية مكانتها	257- 270
المبحث الثاني: نتائج الفرضيات على أساس الدراسات السابقة	271
المبحث الثالث: نتائج الفرضيات على أساس المقاربة السوسيولوجية للدراسة	275
– **الاستنتاج العام**	278
– **الخلاصة**	282
– **قائمة المراجع**	
– **قائمة الملاحق**	

فهرس الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يوضح علاقة المهنة بالمكانة الاجتماعية .	62
02	يوضح اكتساب الفرد للمكانة المنسوبة و المكتسبة معا داخل أنساق البناء الاجتماعي.	112
03	يوضح عدم الانسجام بين المكانة المنسوبة و المكتسبة داخل أنساق البناء الاجتماعي.	112
04	يوضح أنواع المكانات الاجتماعية .	114
05	يوضح سلم الحاجات عند ماسلوا .	167
06	توزيع أفراد العينة حسب السن .	204
07	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية .	205
08	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي .	207
09	توزيع أفراد العينة حسب نوع المسكن .	208
10	توزيع أفراد العينة حسب المستوى المادي للعائلة .	209
11	توزيع أفراد العينة حسب نمط المهنة .	210
12	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية .	212
13	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل .	213
14	توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي .	214

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح عينة البحث.	197
02	توزيع أفراد العينة حسب السن.	203
03	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.	204
04	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.	206
05	توزيع أفراد العينة حسب نوع المسكن.	207
06	توزيع أفراد العينة حسب المستوى المادي للعائلة.	208
07	توزيع أفراد العينة حسب نوع المهنة.	209
08	توزيع أفراد العينة حسب الوضعية المهنية.	211
09	توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل.	212
10	توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي.	213
11	يوضح الشهادات الإضافية المتحصلة عليها أفراد العينة .	218
12	يوضح نوع الشهادات الإضافية المتحصلة عليها حسب متغير المستوى التعليمي.	219
13	يبين مساهمة المستوى التعليمي في تحسين وضعية المرأة.	220
14	يبين التقدير الاجتماعي لمؤهلات العلمية لدى أفراد العينة و علاقته بالمستوى التعليمي.	221
15	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة و دورها داخل مجال الأسرة.	222
16	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة و علاقته بالفرض سلطتها على الآخرين	223
17	يوضح وجهة نظر أفراد العينة حول إقبال المرأة على ممارسة مهنة.	224
18	يوضح طبيعة المهنة لدى أفراد العينة و مدى الرغبة في التخلي عنها.	228
19	يوضح الغرض من الممارسة المهنية لدى أفراد العينة .	230
20	يوضح مستوى الدخل وعلاقته بالوضعية المهنية .	231
21	يوضح طبيعة المهنة و علاقتها بنوع الاستقلالية .	232
22	يوضح مساهمة أفراد العينة في نفقات العائلة و شكلها .	233
23	يبين مدى كفاية العائد المادي و علاقته بتحقيق الرفاهية المادية.	234
24	يوضح المهنة و تحقيق الاستقلالية المادية .	235

25	يوضح مدى تخصيص أفراد العينة لمبلغ معين و اتخاذ القرارات الخاصة بهن.	237
26	يوضح تحقيق الاستقلالية المادية و اتخاذ القرار.	239
27	يوضح العلاقة بين الاستقلالية المادية و التقدير الذات .	240
28	يوضح استفادة أفراد العينة من الترقية حسب متغير نمط المهنة .	245
29	يوضح الهدف من الترقية و علاقتها بتعزيز المكانة.	247
30	يوضح استفادة أفراد العينة من التكوين حسب متغير عدد سنوات العمل.	248
31	يوضح مدى مساهمة التكوين في تحسين المركز المهني لأفراد العينة .	250
32	يوضح مدى أسبقية تغيير أفراد العينة لمركزهن الوظيفي حسب طبيعة المهنة.	251
33	يوضح مدى رضا أفراد العينة عن وضعيتهن المهنية.	252
34	يوضح مدى تغيير منصب العمل و علاقته بالمكانة المكتسبة .	253
35	يوضح المجال الذي تقضي فيه أفراد العينة معظم وقتهم .	257
36	يوضح المجال الذي تقضي فيه أفراد العينة وقت الفراغ.	258
37	يوضح قضاء معظم الوقت و علاقته بالمجال التفاعل.	259
38	يوضح انتماء أفراد العينة إلى تنظيمات اجتماعية .	261
39	يوضح مدى مشاركة أفراد العينة في نشاطات الاجتماعية و علاقتها بنظرة الآخرين لذاتها.	262
40	يبين طبيعة العلاقات الاجتماعية و اكتساب أفراد العينة لمركز اجتماعي .	263
41	يبين تأثير المهنة على أفراد العينة على أساس المؤهل العلمي .	265
42	يوضح الى أي حد يمكن اعتبار الممارسة المهنية عاملا مساهما في تغير مكانة المرأة.	267

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق
01	أداة الاستمارة
02	التعريف بالمؤسسة الجامعية قاصدي مرباح و هيكلها التنظيمي
03	التعريف بالمؤسسة الاستشفائية و هيكلها التنظيمي
04	التعريف بالمؤسسة البريد و المواصلات و هيكلها التنظيمي

ملخص الدراسة

تستهدف الدراسة الكشف عن الممارسة المهنية للمرأة و علاقة ذلك بإنتاج مكانتها الاجتماعية ، للتعرف على الممارسة المهنية لدى فئة النساء العاملات المهنيات ، كما تم التطرق للبحث عن المكانة الاجتماعية التي تكتسبها المرأة الجزائرية من هذه الممارسة المهنية و ذلك من خلال دورها السوسيومهني الذي يؤثر على المكانة ضمن المجال الاجتماعي التي تتواجد فيه . باعتبار أن المهنة تمثل الجانب الديناميكي للموضع الاجتماعي ، فهذا الأخير يعد انعكاسا للموضع المهني و هو ما يمثل لها رمزا لمركزها الاجتماعي الذي يمكنها من إثبات ذاتها ووجودها . بالاضافة إلى معرفة المجالات التفاعلية للمرأة و إبراز دورها في إنتاج المكانة الاجتماعية .

بما أن طبيعة المهنة تمثل عامل من العوامل الحديثة المرتبطة بتحديد المكانة الاجتماعية للفرد ، فان المرأة تستمد مركزها الاجتماعي من المهنة التي تمارسها ، لأن الفرد يكتسب مركزه الاجتماعي من خلال ممارسته لنشاطات مهنية ، على اختلاف أنوعها لذلك يتجه إلى ممارسة نشاط مهني يمكنه من تحقيق مكانة في المجتمع.

و لتحقيق هذا الهدف وُضعت مجموعة من الفروض التي وجهت الدراسة في جوانبها النظرية و التطبيقية ، و قد استخدمنا أثناء إجرائنا لدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الكمي و الكيفي) فهو يعتبر الأكثر ملائمة للتعرف على مدى تأثير و مساهمة الممارسة المهنية في إنتاج المكانة الاجتماعية و التعرف على المتغيرات الاجتماعية المحددة للمهنة المرأة و علاقة ذلك بالمكانة بهدف الوصول إلى نتائج عامة .

تم اعتمدنا في تطبيق الاستمارة كأداة لجمع البيانات من العينة المدروسة . و يتكون مجتمع الدراسة من النساء العاملات المهنيات باختلاف مستوياتهم التعليمية و المهنية ، و قد تم سحب عينة ممثلة لجميع الخصائص الاجتماعية و المهنية للعاملات ، بنسبة تقدر بـ 10% من مجتمع البحث حيث تكونت العينة من 112إمرأة عاملة مهنية . و لمعالجة البيانات استخدمنا النسب المئوية لتحليل النتائج .

و قد أظهرت نتائج الدراسة أن مكانة المرأة مرتبطة بالمهنة التي تمارسها في السياق المهني و الاجتماعي الذي تنتمي إليه و تتفاعل معه ، فهي تلعب دورا كبيرا و حاسما في إبراز مكانتها الاجتماعية و بناء علاقاتها التفاعلية التي تربطها بالآخرين ، التي تشكل لها مجالا من المجالات التفاعلية بالنسبة لها التي تؤثر و تتأثر بها بعد المؤسسة الاجتماعية الأولى في بناء مكانة اجتماعية من خلال دورها السوسيومهني الذي تقوم به ، مكنها هذا الأخير من إحراز مكانة وظيفية داخل النظام الاجتماعي انعكست على تحقيق ذاتها و تفعيل مكانتها في المجال الاجتماعي المهني و التماهي بها في إطار تفاعلاتها.

و بالتالي فان سيرورة ممارستها المهنية تعتبر ممارسة اجتماعية من الممارسات الأطر المهنية مما أكسبها مكانة سوسيولوجية باعتبارها كوسيلة التي يتم على أساسها إنتاج مكانة اجتماعية في ظل البنيان الاجتماعي ، فالممارسة مهنة معينة لدى المرأة ليست إلا مصدرا لجانب المادي ؛ بل إنها تؤدي وظيفة اجتماعية منتجة للموضع اجتماعي و مجال للتفاعل الاجتماعي .

Study Abstract

The aim of this study was discover the professionalism Practice of woman's and its social Status and their relationship, as well as our search to show more how the Algérienne woman can achieve This social Status through its career role which are impact at their social position in the society.

The profession that is consideration as dynamic of social Status's , this current has conceived their career position réflexion.

It also aimed to know interaction fields of woman's and excretion the role's who produces social Status.

That the nature of the profession uptake factor off contemporary factors, its to link definition social Status of individual because he derived social stature from the profession whose practices. Whatever description in any Function; therefore they are trend to doing the Professional activity may realization Stature in the society.

On this phenomenon, So that they realiztion the aim put hypothesizes collection whose bearing the study theoretical and appliance. The researcher used the descriptive analytical approach (quantitative and quantitative), and the sample the community consisted of Workwomanes; wiche are denominators difference professionalism and social.

The study sample to achieve this purpose the researcher distributed a special questionnaire to a stratified sample consisted of (112) females. They were calculated a percentage (10%) from the study's community.

The result analysis of the current study revealed a number of results summarized by the researcher the profession that woman's professed in social space.its plays massive role on construction her Social Status, and the interaction relationship that related with others. Therewith The profession formated of field from interaction fields wiche influence and affection by its after the first social institution on reproduction Social Status .

So the Professional role of Workwomanes who plays important a role they were acted their social position and also were enable rodomontade in interplay framework by the nature of the function that are profess.

Say-so summarization the professionalism practice of woman's did not unless social place societal practices, nay that reproductive social position and interaction field's.

المقدمـــة

تعتبر ظاهرة ممارسة المرأة لوظيفة مهنية ما في المجتمع الجزائري من بين الظواهر الاجتماعية التي أفرزها التغير الاجتماعي السريع و ما صاحبه من تغيرات في مجالات متعددة أثرت على دورها و مكانتها في المجتمع نتيجة اندمجها في الحياة المهنية و ممارساتها لعدة أعمال و نشاطات اجتماعية منتجة ارتبطت بها منذ القدم بممارستها الكثير من الأعمال التي تتضمن جهوداً إنسانية تبذل بصورة جماعية أو فردية ، و تقوم بصفة أساسية على الرغبة و الدافع الذاتي سواء كان هذا الدافع شعورياً أو لا شعورياً ارتبطت بفترات طويلة إلى جانب وظيفتها الفطرية من مسؤوليتها الأسرية و التنشئة الاجتماعية لأطفالها و تربيتهم ، إلا أنه كان يختلف إقبالها على العمل أو حتى الرغبة فيه وفقاً لبعض الاعتبارات الاجتماعية و الثقافية ، أو بالأحرى لا يسمح لها اجتماعياً أن تُمارسها خارج مجال الأسرة . فممارساتها تمثل امتداد لدورها في الحياة اليومية ، فهي حتى وقتنا الحاضر ما زالت تمارس أعمال مهنية متخصصة باعتبار أن عملها يمثل ضرورة اجتماعية لما له من أبعاد مختلفة بيولوجية و نفسية و حتى الاجتماعية منها تمتد آثاره على الأشياء المادية و المعنوية .

و من الواضح أن اندماج المرأة في الحياة المهنية ارتبطت بالتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي شهدها المجتمع الجزائري بين مستوى التغير في البنية الاقتصادية من جهة ، و العلاقات و التقاليد الاجتماعية من جهة أخرى . و لكن قدرتها على القيام بهذه الممارسة تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها و الاعتراف بقيمتها و بدورها في المجتمع ، و تمتعها بحقوقها و خاصة ما نالته من تثقيف ؛ تأهيل ؛ علم ؛ و معرفة لتنمية ذاتها و توسيع مداركها و من ثم تمكنها القيام بمسؤولياتها اتجاه عملها ، و عليه فهي تعتبر جزءا من هذا النسق المجتمعي تتأثر و تؤثر في النسق و بأجزائه الأخرى . فهي تمثل نصف طاقته الإنتاجية و موردا بشريا في إطار قوة العمل مما ساعدها ذلك في اكتساحها مجالات العمل بدرجة متسارعة تماشيا مع متطلبات العصر الحديث إلا أن طبيعة العمل و طريقة أدائه يختلف باختلاف مكان و زمان الأبنية الاجتماعية التي تلعب فيها ثقافة كل مجتمع دورا هاما و مؤثرا ، فمساهمتها بدورها لا ينحصر في رعاية بيتها و أفراد أسرتها فقط ، إذ تعدى ذلك فأصبحت تشارك بفعالية في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية من خلال إنتظمها في مجالات مهنية عديدة .

و بهذا اعتبرت ممارساتها لبعض الأعمال المهنية في حد ذاتها كنشاط إنساني حيوي و هام يرتبط بالمجال الحياة الاقتصادية و الاجتماعية غير أنه يؤثر على الجانب الاجتماعي لها من تغير وضعها الاجتماعي و مركزها بين الأفراد و الجماعات ، و هو في مقابل ذلك يعتبر السمة المميزة لمكانة الفرد بصفة عامة و مكانة المرأة بصفة خاصة في المنظور الحديث للمجتمع.

لذلك حظي العمل المهني بأهمية بالغة لما له من دور فعال في توافق الفرد مع ذاته و مما يجعله فاعلا اجتماعيا فعالا ، فالممارسة المهنية تُعد المجال الذي يمارس فيه نشاطا داخل النسق الاجتماعي الذي لا يهدف إلى تحقيق

مقابل مادي أو ربح خاص بل اكتساب شعور بالانتماء إلى الجماعة المرجعية التي تساهم في تلبية احتياجات اجتماعية يمكنها من تحقيق وظائف أساسية تشبع حاجاتها و ميولها عن طريق دورها المهني الذي تؤديه في محيط العمل الذي لا يمكن التقليل من أهميته . و بهذا تعد ممارسة مهنة أو عمل أو نشاط مجالا هاما في تحقيق المكانة الاجتماعية و إنتاجها ، نظرا لكون هذه الأخيرة ذات قيمة مجتمعية تلجأ المرأة إلى ممارساتها و يرجع ذلك أساسا إلى أهمية و مكانة العمل الذي يضمن للفرد الاستقرار النفسي و الاندماج الاجتماعي في المجتمع.

و وفقا لما سبق فان مكانتها مرتبطة بدورها الاجتماعي داخل المجال الاجتماعي المتواجدة فيه ، فالمرأة كذات فاعلة تؤثر و تتأثر بالمهنة التي تمارسها و بذلك ينظر إلى ممارستها لعملها على أنها الرابطة الأولى بينها و بين بنائها الاجتماعي تتجسد في الأدوار الاجتماعية التي تحدد وضعها الاجتماعي بين أعضاء الجماعة الاجتماعية و المهنية .

و بالتالي فالطبيعة الممارسة المهنية تكون من بين أحد أبعاد المكانة الاجتماعية و في ضوء ذلك ستعالج هذه الدراسة موضوع الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية ، بحيث نتناول ممارساتها الفعلية لعملها ، و أثرها على مكانتها الاجتماعية ، و استقلالها بالإضافة لمكانتها المهنية و مستواها التعليمي ، و أثر هذه المتغيرات الخاصة بها على إفساح المجال لها لإنتاج المكانة و في ضوء ذلك جاءت الدراسة لتوضيح العلاقة بين الممارسة المهنية و إنتاج المكانة الاجتماعية في ظل التغيرات الاجتماعية و المهنية .

و في تناولنا لموضوع الدراسة قمنا بتقسيم هذه الدراسة المتواضعة إلى بابين يضم الباب الأول ستة فصول على التوالي:

– **الباب الأول**: يضم البناء المنهجي و الإطار النظري للدراسة و جاء فيه أربع فصول:

* **الفصل الأول** : يتضمن المدخل المنهجي للدراسة أسباب إختيار الموضوع و أهمية الدراسة و الهدف منها ، و من ثم قمنا من خلاله بتحديد الإشكالية ، و صياغة الفرضيات و المنهج المستخدم ، تحديد المفاهيم و عرض بعض الدراسات السابقة و مناقشتها و المقاربة السوسيولوجية التي تخدم الموضوع ثم تطرقنا إلى صعوبات البحث .

* **الفصل الثاني** : تم تخصيصه لماهية المهنة بحيث يحتوي على مدخل سوسيومهني للمهنة من حيث نشأتها التطورية و ظهورها الاجتماعي، مفاهيمها ، خصائصها ، أصنافها ، شروطها و سماتها التنظيمية ، و علاقة المهنة بالبناء الاجتماعي و نخص بالذكر في هذه الدراسة المكانة الاجتماعية ، النظريات المفسرة للعمل و المهنة ، و الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية بصفة خاصة ، و من ثم تطرقنا للعمل و المرأة في الجزائر من خلال التعرض لوظائف الممارسة المهنية و خصائصها ، و من ثم مسار الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية تطوره و مجالات عملها ، و دواعي ممارساتها ، لنصل لمظاهر تطور معدل العمل النسوي في الجزائر هذا باختصار ما تم تناوله .

* **الفصل الثالث** : يتضمن الإطار السوسيولوجي للدور و المكانة الاجتماعية من حيث المفاهيم ، الخصائص، الأبعاد ، العوامل ، و الأنواع ، و من ثم لنعرج الحديث عن مكانة المرأة الاجتماعية تطوراتها مرورا بالعصور

القديمة و من ثم المجتمع الغربي لنصل إلى المجتمع العربي بصفة عامة و المجتمع الجزائري بصفة خاصة قديما و حديثا في الأسرة الجزائرية . و أخيرا الاتجاهات النظرية المفسرة للدور و المكانة الاجتماعية .

* **الفصل الرابع** : حيث تناولنا فيه التفاعل الاجتماعي للمرأة العاملة و وضعها في كل مجال اجتماعي ، يضم مفهوم التفاعل الاجتماعي و أنواعه ، أهمية التفاعل الاجتماعي بالنسبة للأفراد ، خصائصه ، مراحله ، نتائجه ، تفاعلات المرأة في بعض التنظيمات الاجتماعية و من ثم ننتقل إلى المنظورات المحدثة المفسرة للتفاعل الاجتماعي .

– **الباب الثاني** : جاء في فصلين:

* **الفصل الخامس**: تناولنا في الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية من خلال التعرض إلى مجالات الدراسة الزمانية و المكانية و البشرية ، و طبيعة التقنيات المستخدمة و عينة الدراسة .

* **الفصل السادس** : فقد خصص لعرض النتائج و مناقشتها و استنتاج العام .

الباب الأول
الدراسة النظرية

الفصل الأول

المدخل المنهجي للدراسة

- تمهيـد

1- أسباب اختيار الموضوع.

2- أهمية الدراسة و الهدف منها .

3- تحديد الإشكالية.

4- بناء الفرضيات .

5- المنهج المستخدم .

6- تحديد المفاهيم.

7- الدراسات السابقة حول موضوع الدراسة.

8- المقاربة السوسيولوجية .

9- صعوبات الدراسة .

- خلاصة الفصل

تمهيد

يعد البحث العلمي مجهودا فكريا يقوم بدراسة واقعية ذات صفة تفصيلية عن مشكلة معينة يعاني منها المجتمع باختلاف جوانبها المتعلقة به ، التي تتم بطريقة منظمة لأنها أساس انجاز العملية البحثية . و ذلك عبر تقسيمها إلى مراحل متعددة في شكل خطوات منهجية متسلسلة ضمن نسق فكري متكامل و منسجم منطقيا[1] يدعى هذا الأخير "بالمدخل المنهجي " ؛ يمثل المدخل التمهيدي لموضوع الدراسة باعتباره إنتاج فكري لشخصية علمية. من هذا المنطلق يجزم " **غاستون باشلار**" على أنه لا يوجد موضوع علمي جاهز ، بل إن الموضوع العلمي هو مبني ، ومغزى ، و مشخص .

من خلاله يمكن لأي قارئ الاطلاع ما بحوزة هذا البحث بصورة شاملة انطلاقا من عرض أسباب إختيار الموضوع ، و أهداف الدراسة و أهميتها ، ثم تحديد إشكالية الدراسة و فرضياتها ، ثم نتطرق لتحديد أهم المفاهيم الواردة في الدراسة ، وصولا إلى الدراسات السابقة . و في ختام هذا الفصل يتم ذكر المقاربة المنهجية المتبناة في الدراسة و الصعوبات التي تلقتها الباحثة خلال مسارها البحثي .

[1] فضيل دليو :- **دراسات في المنهجية** ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع ،الطبعة الرابعة ،الجزائر،2011 ،ص 68 .

1) أسباب اختيار الموضوع :

عندما نرغب في دراسة ظاهرة ما ، فإنه يتم مراعاة الأسس و المعايير التي بموجبها يتم الاختيار السليم لموضوع الدراسة و بناءا على ذلك فقد تعود أسباب و دواعي اختيار موضوع الممارسات المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج و إعادة إنتاج المكانة الاجتماعية لأسباب ذاتية و موضوعية يمكن تحديدها كالتالي:-

1-1- أسباب ذاتية :

1- اهتماماتي الشخصية بدراسة كل ما يرتبط بالمهنة و العمل فهو مجالين لدراسة و التحليل كونهما طرفين مُهِمين في عملية التغيير و التغير خاصة في عصر ينفرد بأوضاع اجتماعية و اقتصادية بالغة الأهمية في ظل ديناميكية الحياة المهنية و التحولات السريعة من جهة ، و لتقديم دراسة سوسيولوجية تعكس الدوافع الذاتية و الموضوعية التي تتركز حول تشخيص الظاهرة بتحديد أبعادها و انعكاساتها على حقيقة الوضع الاجتماعي و المهني للمرأة في المنطقة المحلية ـ بورقلة ـ من جهة أخرى .

2 - الفضول العلمي لمعرفة ما إذا كانت المهنة التي تمارسها المرأة أنتجت لها مكانة اجتماعية لفهم و دراسة حقيقة الوضع الاجتماعي للمرأة .

3- ارتأينا معرفة مدى تغير البنيات الذهنية و الثقافية للمجتمع حول مكانة المرأة التي تحكمها أطر مرجعية ذات خصوصية ثقافية و اجتماعية ، بارتباطها المباشر بمظهرها الظاهر للعيان عن الوضعية الاجتماعية التي كانت تحتلها ، علما أن هذه التصورات الاجتماعية تشغل مكانة جوهرية تؤدي وظيفة اجتماعية و ثقافية تتمتع بالقدرة كبيرة للحفاظ على كيانها و وجودها ؛ بالاضافة إلى إبراز آليات تفاعل المرأة اتجاهها .

4- التعرف على مكانة المرأة في نسقها الأسري تزامنا بإعادة توزيع أدوارها الاجتماعية من خلال ممارساتها المهنية.

5 – اهتمام معظم الباحثين و – إن لن نقول جلهم – بالموضوع عمل المرأة و أثره على حياتها الأسرية و على تماسكها الاجتماعي و إرجاع الأسباب إلى عوامل تربوية و نفسية و اقتصادية من وجهة نظرهم بمعنى تعدد الأسباب و العوامل المتداخلة المشكلة لظاهرة ـ كان حافزا ـ لتناول هذا الموضوع بطريقة سوسيولوجية في ضوء المقاربة النظرية المتبناة في البحث ، ومحاولة منا دراسة العوامل الاجتماعية التي لم يولي إليها الباحثون اهتمامهم بها . بتحويله من طابعها العامي ، أي من التفسيرات ، التأويلات و الحوارات العامية إلى طابعها السوسيولوجي بإنتاج مؤشرات و تحليلها و تفسيرها ضمن الحقل السوسيولوجي .

6 – التدريب على البحث العلمي .

1-2- أسباب موضوعية:

1- هاجسنا الرئيسي فهم الواقع السوسيولوجي للمرأة الجزائرية العاملة بل للمختلف الأنساق المجتمع الفرعية المتعلقة بها ، بإبراز المظهر الاجتماعي للمرأة في منطقة ورقلة ضمن إطارها الثقافي و المجتمعي للمجتمع المحلي

الذي يطبع حياتها الاجتماعية باكتشاف البعد الاجتماعي و المهني لها بالتقديم وجهة نظر علمية أكاديمية بحثة ، ذلك أن قيمة البحث العلمي تقاس بمدى اقتراب الباحث من واقعه لتجسيده – في اعتقادنا–.

2– البحث في خصوصية الحياة السوسيوثقافية و التاريخية للمكانة المرأة و تأثيرها على وضعها و استمرارية علاقاتها التي تؤثر بشكل أو بآخر في إنتاج مسلمات اجتماعية مؤسسة لطبيعة ممارستها المهنية .

3– تسعى الدراسة محاولة تسليط الضوء على المجالات التفاعلية للمرأة وعلاقاتها بالمكانة الاجتماعية و المهنة .

4– التعرف على العوامل الظاهرة المدروسة و الخلفيات السوسيولوجية لهذه الممارسات الاجتماعية لدى هذه الفئة و مدى أثارها على المجتمع .

5– إلقاء الضوء على بعض الصعوبات التي تواجه الفئة المستهدفة في تحقيق ذاتها في إطار الأطر الاجتماعية و الثقافية، أي الخلفية الثقافية و الاجتماعي المحيطة بها من خلال عملية التأثير و التأثر .

6– إظهار الكيفيات التي عالج بها التراث النظري العلاقة بين المهنة و المكانة الاجتماعية بالاعتماد على معطيات الواقع الاجتماعي للمجتمع الدراسة .

2) أهمية الدراسة و أهدافها:

2–1 أهمية الدراسة :

تكتسي أهمية الدراسة من طبيعة المشكلة التي نحن بصدد معالجتها و البحث فيها ، فهي تتناول موضوع إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة في إطار المهنة التي تمارسها كمحاولة لمعرفة مدى مساهمة مهنتها في إنتاج مكانتها من المجتمع التي تمكنها من تجاوز التمثلات و القواعد التي يفرضها النظام الاجتماعي و الثقافي ، و بالتالي تحويلها إلى ذات فاعلة هذه الذات التي تدفع بها إلى البحث عن مكانة ضد الوضع القائم و الالتزامات المجتمعية و تحقيق الاستقلالية. بحيث تعطي أهمية لجانب الاجتماعي لمفهوم المهنة التي تعتبر من المفاهيم المهمة ، و إبراز دورها في الحياة الاجتماعية للمرأة ، كما يتم إبراز الوظيفة السوسيولوجية لهذه الممارسة المهنية التي تمثل السمة المميزة لفهم تغير مكانتها و مركزها في مجتمعنا المعاصر ، فقد أصبحت هذه الممارسات تمثل مجالا من المجالات التفاعلية المنتجة لكيانات اجتماعية و كعامل من العوامل الأساسية المحددة لوضعها .

تكمن الأهمية في إلقاء الضوء على ذات لها وزنها و مكانتها في المجتمع ، و عن وظائفها ، و شكل ممارساتها باختلاف مستوياتها ، وطبقاتها الاجتماعية داخل الأسرة و خارجها سواء كانت في الريف أو المدينة لها دور مهم في الحياة ألا و هي المرأة بالتعظيم مكانتها و امتيازاتها باعتبارها تساهم في التنمية المجتمعية .

كما سعت الدراسة معرفة التصورات الاجتماعية و اتجاهات الآخرين ، لأن نظرة الآخرين و تقييمهم قد لا تكون مطابقة في الواقع للصورة التي يرانا بها الآخرين فعلا ، فان هذا له تأثير في تحديد موضع المرأة بوصفه مفهوما بالظروف الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية لذلك نسعى لفهم الظاهرة و تحديد مضامينها دون

فصلها عن محتواها الخاص بالبيئة الاجتماعية و بالخصوصياتها الزمانية و الثقافية ـ لمنطقة المحلية ـ ، أي معرفة مدى قدرتها على إنتاج مكانتها في ظل المنظومة الثقافية و الاجتماعية للنسق المتواجدة فيه .

إضافة لما سبق تقديم معطيات موضوعية بصورة ملموسة واقعيا ونتائج علمية وليس نظريا حول الظاهرة المتناولة.

2-2 أهداف الدراسة:

تستدعي أي دراسة مهما كانت طبيعتها تحقيق هدف أو عدة أهداف علمية و عملية ، لذا نسعى من خلال دراستنا إلى تحقيق الأهداف التالية :-

2-2-1 أهداف علمية:

1- الولوج إلى فضاء المرأة العاملة بشكل عام و إلى فضاءات ممارساتها المهنية بشكل خاص في ممارسة سوسيولوجية تفكيكية من خلال إلقاء الضوء على مؤهلاتها التعليمية و الثقافية ودورها في إثراء وعي بذاتها بصفة عامة بإبراز المكانة الاجتماعية لدى العاملات بصفة خاصة .

2- لعل قيمة البحث المعرفية تتأسس من خلال بنية الموضوع في حد ذاته و إشكالاته المتداخلة و المتشابكة بالتبيان القيمة الرمزية و الاجتماعية للمهنة و أهميتها بالنسبة للمرأة و انعكاسها على هويتها و على طبيعة فعلها الاجتماعي ضمن مجالاتها التفاعلية التي تحدد مكانتها سواء كانت الاجتماعية منها أو المهنية.

3- كما تهدف الدراسة محاولة الوصول إلى برهنة أن اتساع مجالات التفاعل لدى المرأة تزيد من مكانتها الاجتماعية و تختلف باختلاف علاقاتها التفاعلية القائمة في كل مجال اجتماعي .

4- تهدف الدراسة لمعرفة مدى ارتباط المكانة المرأة باستقلالها المادي و بالاعتبار الوظيفي للمهنة .

5- تبيان طبيعة العلاقة بين المهنة و إنتاج المكانة الاجتماعية و محاولة تفسيرها في ضوء البيانات الميدانية التي يمكن الحصول عليها .

6- إبراز دور التدرج المهني التي تكتسبه المرأة في إنتاج المكانة الاجتماعية .

7- بناء تصور ذهني حول المكانة الاجتماعية للمرأة من خلال فهم و تحليل أدوارها الاجتماعية والمهنية المنوطة بها .

2-2- 2 أهداف عملية:

1 -نود الإجابة على الإشكالية البحث و تساؤلاتها للوصول إلى نتائج علمية للخروج بتوصيات و مقترحات يستفاد منها أبحاث اللاحقة .

2 - تسعى الدراسة إلى تقديم إضافة علمية متواضعة لمكتبة لاستفادة منه باعتباره مصدر جديد من مصادر البحث.

3 - توصيف عدد من الخصائص السوسيومهنية المميزة لفئة العاملات من خلال التركيز على بعض المتغيرات الدراسة مثل الحالة الاجتماعية ، المستوى التعليمي ، الأقدمية ، طبيعة المهنة.

4 – تقديم تحليل سوسيولوجي علمي أقرب للواقع لمحاولة الوصول إلى ما هو كائن و ليس ما يجب أن يكون ويكون ذلك بالتشخيص الحقائق و النتائج ذات الصلة بالواقع .

5 – إجراء دراسة في مجال التخصص علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع يتعلق بالموضوع الدراسة .

6– الكشف عن العلاقة بين متغيرات الدراسة المتغير التابع و المستقل.

3) تحديد إشكالية الدراسة:

عرف المجتمع الجزائري على غرار المجتمعات الأخرى تغيرات شملت مختلف الجوانب الاقتصادية و الاجتماعية و حتى الثقافية منها . نتيجة لهذا التغير شهدت الأسرة الجزائرية سلسلة من التغيرات البنائية و الوظيفية سواء كان في شكلها التركيبي أو من حيث أدوار أفرادها و مكاناتهم و قيمهم الاجتماعية مما جعل نطاقها يضيق و يضيق أساسها الوظيفي الأمر الذي أدى إلى وجود أنماط جديدة من العلاقات الاجتماعية انعكست على الوحدة الأسرية . فالأسرة نظام اجتماعي متساند مع باقي الأنظمة الأخرى ، فهو الوسط الذي ينشأ فيه الفرد فيحدد مكانته من خلال حقوقه و واجباته . فالمرأة تعتبر جزء لا يتجزأ من هذا النسق و الدعامة الأساسية الأولى ، فهي كوحدة بنائية تلعب دورا في استمرار النظام الاجتماعي الأكبر خاصة فيما يتعلق بوظائفها المرتبطة بخصائصها . علما أن الموروثات الاجتماعية التي ثبتت في المجتمع عبر الأزمنة على شكل عادات و تقاليد يكشف لنا عن الوضعية المتدنية التي عاشتها مقارنة بالرجل في أغلب التجمعات البشرية النابعة من أطر مرجعية ذات خصوصيات ثقافية اجتماعية ، بالإضافة إلى الهيمنة الذكورية من جهة و التقسيم النوعي للأدوار من جهة أخرى هذه الأبعاد ميزة مكانتها في المجتمع التي كرسها لها التاريخ بالقيام بأدوارها التقليدية داخل بنية ثقافية و فكرية ضيقة .

و من هذا المنظور لقد أتيح لها المجتمع الصناعي فرصة التحاقها بالعمل فانتقل مكان عملها من فضاء المنزل إلى فضاء المصنع ، و نتيجة لتلك التغيرات التي طرأت و لازالت تطرأ على البنية الاجتماعية الجزائرية فرض نوعا جديد من العلاقات و الأدوار و المكانات تختلف عن تلك التي كانت سائدة من ذي قبل ، حيث أدى الانتقال من النظام التقليدي الى النظام الحضري و مجتمع الرفاهية ، و من العائلة الممتدة الى العائلة النووية و انتشار عملية التعليم خاصة تعليم المرأة ، فقد أصبح هذا الأخير سمة من سمات العصر الحديث خصوصا في ظل ما يشهده العالم من ثورة معرفية و تقنية في كافة المجالات ، و ظهور مفاهيم جديدة منها المساواة بين الرجل و المرأة ؛ و حرية التعبير ؛ و ظهور اليد العاملة النسوية ؛ و حقوق المرأة و غيرها أدت إلى تغير النظام الاجتماعي فظهرت عدة ظواهر اجتماعية جديدة باختلاف أنواعها و من أبرزها اندماج المرأة الجزائرية في عالم الشغل و الحياة المهنية التي كانت مواكبة لتلك التحولات التاريخية و التطورات الاقتصادية .

ما لوحظ على هذه الأخيرة لم تشهد استقرارا بل كانت دائمة التأثر بتلك الأوضاع مما أصبحت ذات انتشارا واسعا في الآونة الأخيرة على الصعيدين العالمي بصفة عامة و على الصعيد المجتمع الجزائري بصفة

خاصة ؛ لذلك احتلت مكانة بارزة في اهتمامات الباحثين لدراستها نظرا لتفاقمها ، ففي السابق كان إقبال المرأة الجزائرية إلى مجال العمل محتشما في البداية الأمر و يتركز في قطاعات معينة كالزراعة ؛ الحرف ؛ و الصناعات التقليدية ؛ و كان يعبر عن حاجة من أجل إعالة نفسها و أسرتها ماديا ، غير أنها التمسنا تغييرا في الظاهرة ابتعد عن الشكل التقليدي .

ففي العصر الحديث فقد أخذت ممارستها المهنية تتنوع بالتنوع واقعها الاجتماعي مما أدى إلى تغير نمطها و اتساع نطاقها المهني الذي عرف ارتفاعا هائلا و بذلك يطالعنا الواقع الجزائري بالبروز المرأة في مختلف الميادين و الأنشطة في مجال الأمن ، المقاولة النسوية ، و في مجال النقل و المواصلات و غيرها .

كما قال **أنتوني جيدنز**(فإننا نستجيب على الدوام ونتكيف مع البيئة المتغيرة حولنا و نتطور بصورة موازية و متداخلة في الوقت نفسه مع السياق الأوسع الذي نعيش فيه)[1]. و عليه فالممارستها لنشاطها المهني و إن كان يعكس ممارسة اقتصادية لكنها اجتماعية في أصلها ، لأنها ليس مجرد فعل اجتماعي عفوي بقدر ما يكون إفراز للبنية سوسيوثقافية للمجتمع .

فالمهنة التي تمارسها المرأة في الوقت الحالي لا تهدف من خلالها لإشباع المادي لدى فاعليها و ممارسيها فحسب ، و لكن حاجتها لقيامها بدورها المهني التي تقوم به سواء كان ماديا أو معنويا و ما تلقاه مقابل ذلك من حقوق و امتيازات التي لا تفسرها الدوافع الأساسية فقط ، بل هناك دوافع لإشباع حاجات أخرى مرتبطة بمهنتها كحب الانتماء لجماعة ؛ الحصول على دور و مكانة ؛ فطبيعة نشاطها يرتبط بالعوامل اجتماعية التي يحتلها هذا العمل في تدرج الأعمال و قدر من الاحترام التي تناله من الآخرين و نوعية تأهيلها[2]. كما أن لدورها المهني التي تكتسبه دورا هام في توافقها مع ذاتها و مجتمعها و يرجع ذلك إلى أهميته و مكانته الذي يضمن لها الاستقرار الذي يجعلها عنصرا فعالا ، و بهذا لتصل إلى تحقيق ذاتها و الانتقال من حالة الإنسان التواكلي و التابع إلى حالة الإنسان المستقل و المساهم في بناء مجتمعها ، لأن الفرد الفاعل بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة تستمد قيمتها الحقيقية و هويتها الشخصية من أدوارها المهنية باعتبار أن الشخصية الفردية من نتاج الأدوار الاجتماعية لها مؤثراتها على حياتها و تعتبر مصدرا من مصادر الشخصية .

و عليه لم يعد مجال عمل المرأة ينحصر في القيمة الأساسية لإنتاج المادي بل حصولها على قيمة اجتماعية تسعى لتحقيقها ، فالمفهوم الكسب قد يعتبر أمرا ـ نسبيا ـ لا يمثل الغاية الوحيدة التي تهدف إليها من وراء عملها . و لقد أوضحت العديد من الدراسات حول تحديد العلاقة بين الكسب المادي كهدف و كغاية يسعى الفرد إلى تحقيقها ، في حين أن أهمية الشعور بالتضامن و الترابط داخل الجماعة كقيمة نسعى إليها و

[1] أنتوني جيدنز:– **أسس علم الاجتماع** ، ترجمة فايز الصُياع ، الطبعة الرابعة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، (لبنان) ، ص137.

[2] محمد الجوهري وآخرون:– **علم الاجتماع الاقتصادي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ، 2009 ،ص434.

هذه الأخيرة تعتبر من الوظائف الكامنة مقابل الوظيفة الظاهرة الواضحة لممارسة النشاط الاجتماعي و المهني[1].

مما أصبح مجال ممارستها المهنية بالنسبة لها كمجال إستراتيجي لممارسة عملية تستمد منه مركزها ، و تتشكل فيه أفعالها و سلوكاتها لإثبات وجودها ، يشكل لها مجموعة انتماء منتجة لكيانات اجتماعية تحكمها روابط اجتماعية و مجال لتفاعل لبناء هويتها إلى جانب القيمة الذاتية التي تكتسبها من خلال بنائها لنموذج فردي المتمثل في الوضعية المهنية [2].

إن مجال العمل باعتباره نسق منتج لكيان اجتماعي و مضامين ثقافية تختلف عن مضامين العائلة ، و بما أن إنتاج الممارسات يتحدد على الموضع الذي تحتله المرأة في المجال الذي يتم فيه هذه الممارسات على حد تعبير **بورديو** .

و من هذا المنطلق تعد المهنة كمظهر من مظاهر المكانة الاجتماعية فكل امرأة تسعى لتحقيق مكانتها الاجتماعية و قيمتها الأساسية من قيمة عملها على اختلاف مكانتها الوظيفية بين أفراد مجتمعها ، فالمرأة كفاعل اجتماعي تتفاعل في إطار نسق يتحقق فيه التفاعل مع الجماعة التي تنتمي إليها ، بل تحدد بذلك سلوك اختيارها في ضوء قيمها و مرجعياتها تُكون علاقات اجتماعية هذه العلاقات لا يمكن أن تكون منعزلة عن النسق المتواجد فيه ، لأن موضع الفرد يتشكل من خلال تفاعله و تواصله داخل الجماعة بحيث يحتل مكانة و يؤدي دورا سواء كان ماديا أو معنويا يتفق مع وضعه. فهي تسعى دوما إلى تحقيق وضع اجتماعي لالتماس الاعتبار و إثبات وجودها ، و هذه الحاجة تبدأ من النسق الأسري لتشمل بذلك مجالات اجتماعية بديلة تمكنها من إنتاج طبيعة علاقاتها في حالة تفاعلها مع غيرها من الفاعلين سواء في الحياة الاجتماعية أو المهنية ، باعتبار أن المهنة التي تمارسها المرأة تعد إطار مرجعي للتحليل و مؤسسة اجتماعية تتصادف فيه نماذج غير محدودة من الفاعلين يمثلون بيئات و مستويات اجتماعية و سلوكية.

[1] السيد علي شتا :-**نظرية علم الاجتماع** ، د-ط ، المكتبة المصرية ، القاهرة ، 2004 ، ص290 .

[2] محمد المهدي بن عيسى :- **علم الاجتماع التنظيم من سوسيولوجية العمل إلى سوسيولوجية المؤسسة** ، الطبعة الأولى ، مطبعة أمابلاست ، الجزائر 2010 ، ص254.

فالأمر لا يتعلق بموجب مناقشة سطحية لنشاطها المهني عبر آلية العمل المأجور أو غير المأجور و اندماجها الاجتماعي، لكن بمقاربة ممارستها المهنية ومدى انعكاسها على مكانتها الاجتماعية و لكن فهل يمكن القول بذلك أن المهنة أصبحت كمؤشر دال على تغيير وضعية المرأة في المجتمع الجزائري ؟ و كيف تعمل هذه الأخيرة على إنتاج مكانتها ضمن مجالاتها التفاعلية ؟

تنطلق الدراسة من التساؤل الرئيسي الذي يتفرع بدوره إلى مجموعة من التساؤلات الفرعية .

التساؤل الرئيسي للدراسة:– هل للمهنة التي تمارسها المرأة تنتج أم تعيد إنتاج مكانتها الاجتماعية ؟

التساؤلات الفرعية :

1\هل تؤدي المؤهلات العلمية دورا في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة من خلال ممارساتها المهنية ؟

2\هل يساهم التدرج المهني للمرأة في إنتاج مكانتها الاجتماعية ؟

3\ هل ترتبط مكانة المرأة بدرجة استقلالها المادي أو بالقيمة الاجتماعية لطبيعة المهنة التي تمارسها ؟

4\ هل اتساع مجال التفاعل الاجتماعي لدى المرأة داخل التنظيمات الاجتماعية يزيد من ترقية مكانتها الاجتماعية ؟

4) بناء الفرضيات:

بما أن الباحث يسعى إلى تفسير الظاهرة و ملاحظتها في الواقع من أجل إقامة العلاقة بين الظواهر ذات الدلالة ، هذا ما أدى بنا لإخضاع الفرضيات إلى الفحص العلمي لمقارنة بين النموذج النظري المصاغ و المعطيات الميدانية المدروسة ؛ باعتبارها المحرك المبدئي و حلقة وصل بين العمل النظري و الميداني[1].

فالفرضية تشكل وجهة سير فعالة نحو انتقاء البيانات بشكل منظم و مرتب من الواقع في سبيل الوصول إلى تفسيرات مقبولة ، بل أكثر من ذلك عوضت بأسئلة دون إدراك حالات وجوب كل منهما . لأنها تحل محل السؤال البحث من حيث الوظيفة و إن كان هذا السؤال حاضرا في الذهن على حد تعبير **ريمون كيفي**[2].

فهي بذلك فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضوع البحث و أحد العوامل المرتبطة بها و المسببة لها ، أي تربط متغيرين أحدهما مستقل و الآخر تابع[3].

و عليه ترتبت عن التساؤلات التي تضمنتها مشكلة الدراسة التي بين أيدينا طرح التصور الافتراضي التالي كإجابة محتملة .

الفرضية العامة :- للمهنة التي تمارسها المرأة تساهم في إنتاج مكانتها الاجتماعية .

تتفرع بدورها إلى فرضيات جزئية :-

✓ **الفرضية الأولى**:- تؤدي المؤهلات العلمية دورا فعالا في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة من خلال ممارساتها المهنية.

✓ **الفرضية الثانية** :- تتحدد مكانة المرأة بدرجة استقلالها المادي و بالقيمة الاجتماعية لطبيعة المهنة التي تمارسها.

✓ **الفرضية الثالثة**: - يشكل التدرج المهني للمرأة عاملا مهما لإنتاج مكانتها الاجتماعية.

✓ **الفرضية الرابعة**:- كلما اتسع مجال التفاعل الاجتماعي لدى المرأة داخل التنظيمات الاجتماعية يزيد من ترقية مكانتها الاجتماعية .

---

[1] فضيل دليو:- نفس المرجع السابق ، ص34 بتصرف .

[2] ريمون كيفي و لوك قان كمبنهود:- **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية** ، ترجمة :- يوسف الجباعي ، المكتبة المصرية ، بيروت (لبنان) ،1997، 147 .

[3] فيروز زرارقة وآخرون :- **في منهجية البحث الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، منشورات مكتبة اقرأ ، قسنطينة (الجزائر) ، 2007 ، ص ص73-77 .

5) المنهج المستخدم في الدراسة:

الباحث دائم الاهتمام والتعرف على الظواهر التي تحيط به ويلتمس الأسباب الطبيعية للأشياء و الموضوعات ما دام ذلك ممكنا،فهو يستخدم في ذلك منهجا ، فلا توجد طريقة علمية واحدة في حقل العلوم الاجتماعية تقوده لإيجاد المنهج الذي يحدد بدقة حقيقة الظواهر الاجتماعية ، فالمنهج مهما اختلف نوعه يعبر عن مجموعة من العمليات العقلية التي يستعين بها الباحث و يسير في ضوئها لتحقيق الهدف الذي يصبوا إليه البحث و هو اكتشاف الحقيقة و استخلاص النظريات و القوانين التي تحكم الظاهرة و التنبؤ بها [1].

فالمناهج البحث تختلف باختلاف الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها و باختلاف المواضيع ، فإن طبيعة الموضوع فرضت علينا بالضرورة نوع المنهج المستخدم ، و لأن هدفنا من الدراسة دراسة فاعلية الممارسة المهنية و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية و ذلك من خلال التعرف على المكانة الاجتماعية لدى فئة النساء العاملات ، و دور الممارسة المهنية في إنتاج هذه المكانة .

كما تهتم بدراسة أثر المتغير المستقل المتمثل في الممارسة المهنية على المتغير التابع المتمثل في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة و مجالات تفاعلها ضمن كل مجال اجتماعي التي تتواجد فيها و أبعاد الترابط بينها .

و عليه نرى أن المنهج المناسب لتحقيق هذا الهدف هو المنهج الوصفي التحليلي ، و هذا الاختيار يعود أساسا إلى كونه الأسلوب الذي يساعد على الحصول على المعلومات الشاملة حول متغيرات المشكلة دون غيره من المناهج باعتباره طريقة من طرق التحليل و تفسير المعطيات النظرية و البيانات الميدانية بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغرض محددة لوضعية اجتماعية أو مشكلة اجتماعية [2].

كما أنه يتلائم و طبيعة دراستنا التي تصنف ضمن البحوث الوصفية الكيفية و يعتمد هذا المنهج على وصف ما أمكن ملاحظته حول ظاهرة الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بمكانتها الاجتماعية كما هي في الواقع ، ووصفها وصفا دقيقا ، كما لا يتوقف هذا المنهج في جمع الحقائق الكيفية ، بل يتعدى ذلك لوصول إلى التحليل الكيفي الدقيق و التعبير عنها بصورة كمية لوصف العلاقة و تحليلها و تفسير مختلف الجوانب التي تؤثر على متغيرات الدراسة [3].

فالتحليل الكيفي يصف لنا الظاهرة محل الدراسة وصفا كيفيا لتحديد العلاقة بين عناصرها ، في حين أن التحليل الكمي يعد طريقة رقمية تسمح لنا بمعالجة و تحليل البيانات الكيفية و مقارنتها و ترجمتها إلى أرقام و نسب يوضح مقدارها و حجمها عن طريق التكرارات و النسب المئوية و التقديرات و الدرجات التي تعبر عن وضع الظاهرة و علاقتها بظاهرة أخرى ، و استخراج إحصائيات تصف لنا السلوك المهني للمرأة العاملة في

---

[1] حسين عبد الحميد رشوان:- **في مناهج العلوم** ، الطبعة الثانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ،2003 ، ص43.

[2] عمار بوحوش و محمد محمود الذنيبات :- **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث** ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2003 ، ص 102.

[3] جمال معتوق:- **منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، مؤسسة بن مرابط ، الجزائر،2009 ، ص 120.

النسق الاجتماعي المهني ، من مادة غير كمية و هو ما يتناسب و نوع الدراسة الحالية الذي يسمح لنا بالوصول إلى استنتاجات و تعميمات تمكننا من وصف ممارسة المرأة لمهنتها و كيف تقوم هذه الأخيرة بإنتاج مكانتها الاجتماعية .

6)تحديد المفاهيم الدراسة:

في حقل العلوم الاجتماعية و الإنسانية يجد الباحث نفسه أمام شبكة من الدلالات و المعاني المتداخلة للمفاهيم تتطور عبر سيرورة البحث، فهي تشكل العصب المركزي لأي دراسة و بدونه لا يمكن للباحث أن يصبوا على تصور واضح للموضوع المراد دراسته ، ذلك أن لكل مشكلة مفاهيمها الخاصة تكون عادة مبنية و مدمجة في نسقها بمعاني و دلالات محددة لها ، و تظهر كأنها سابقة عن وجوده تتطلب منه العودة إلى تراكماتها المعرفية لإنتاج النسق التصوري و الفكري للباحث مما يتطلب من هذا الأخير ضبطها، فهو عبارة عن تجريد لواقع معين في ظروف و سياقات معينة ، امتزجت بتصورات معرفية و ثقافية .

فالمفهوم لا يعني مجرد إدراك الظاهرة في العالم الحقيقي و ملاحظتها فحسب ، بل طريقة للتصور و لتنظيم الوقائع محتفظا بخصائصها المتميزة و الدالة للظواهر[1].

يشار إليه على أنه بناء مجرد يستهدف تفسير ما هو واقعي ، فهو لا يتناول كافة الجوانب من الواقع المعني ، بل يعبر عما هو جوهري في هذا الواقع من وجهة نظر الباحث ، فهي عملية مزدوجة تقوم على بناء و انتقاء[2].

انطلاقا مما سبق يتم عملية التحديد الدقيق لجوانب موضوع الدرسة بضبط المنظومة المفهوماتية التي تعتمدها الدراسة و تحديد مجال و معنى كل مفهوم حسب طبيعة المجتمع الذي نحن بصدده لإعطاء الدلالة الخاصة التي تجعل المفهوم قابل الإجرائية ، تم حصر المفاهيم الأساسية التالية:-

6-1- الممارسة المهنية:

6-1-1- الممارسة:

تُعنى الأداء الفعلي في التطبيق للمعلومات النظرية ، التي اكتسبها الشخص من خلال التدريب على تلك الأفعال .

كذلك تعرف الممارسة بأنها التطبيق العملي المنهجي للإستراتيجيات و التكنيكات المهنية التي تهدف إلى تحقيق أغراض معينة من خلال الأساليب الفنية المتخصصة [3].

---

[1] مادلين غراويتز:- **مناهج العلوم الاجتماعية** ،ترجمة ،سام عمار ، د . ط ، المنظمة العربية للتعريب ،دمشق ، 1993، ص53.

[2] ريمون كيفي و لوك قان كمبنهود :- **مرجع سبق ذكره** ، ص149.

[3] خالد صالح صالح محمود :- **مشكلات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بدور حضانة المعاقين** ، الطبعة الأولى ، المكتب الجامعي الحديث ، الازرايطة (الإسكندرية)2009، ص36.

و بالنظر إلى التعاريف السابقة نستنتج أن مفهوم الممارسة يقتصر على توضيح المفهوم من خلال ممارسة الشيء بشكل عام ، و من خلال مدى تكراره أو التعود عليه كذلك أوضحت التعاريف أنه لابد من وجود إستراتيجيات و تكنيكات لكي تتم عملية الممارسة حتى تصل إلى تحقيق أغراضها .

تُعنى الممارسة في الخذمة الاجتماعية الأفعال التي يقوم بها الممارس الموجهة نحو بعض الأغراض المحددة بشكل واعي من المعرفة و القيم التي تم تنميطها في مجموعة من الأساليب الفنية و المناهج العلمية [1].

و أما عن مفهوم الممارسة من وجهة نظر العلوم الاجتماعية بين **بورديو** بأنها ذلك الفعل الاجتماعي الذي يقوم فيه الفاعلون بالمشاركة في إنتاج البناء الاجتماعي[2].

تعرف من قبل **لويس آلتوسير** يحددها في لحظة العمل من أجل تحويل و تغيير الأشياء و الذي يتم ضمن بنية معينة تشتمل على الأفراد و الوسائل و الطرق التكنولوجية ، فهي نشاط يتم ضمن اجتماعية و باستعمال كل الوسائل الضرورية لهذا العمل .فالممارسة تتحدد بالعوامل موضوعية من علاقات اجتماعية ووسائل الإنتاج و تكنولوجيا [3].

فالممارسة يقصد بها التطبيق العملي للفكر النظري ، و هي ترتبط بين القول و العمل و التخطيط بالتنفيذ ، مرتبطة بالانتقال إلى أماكن العمل و قضاء الوقت في المؤسسات و باستخدام الحواس و الاختلاط بالناس الذين لهم علاقة بموضوع معين أو مشكلة محددة و المعرفة النظرية تكمل و تتأكد عن طريق الممارسة [4].

المفهوم الإجرائي لممارسة:

هي عبارة عن سيرورة عملية من الأفعال و السلوكات و المهارات التي تقود المرأة للقيام بنشاط مهني معين داخل البناء الاجتماعي عامة و المهني خاصة و ما ينجم عليها من توافر بعض المتطلبات و الإمكانات و الموارد في حياتها .

6-1-2- المهنة:

و قد حددها **حبيب الأسدي** وظيفة واحدة أو مجموعة من الوظائف المتشابهة المتواجدة في منشآت متعددة والوظيفة وفق هذا السياق هي مجموعة من المواقع في مشروع أو منشأة تجارية ، أو مؤسسة تعليمية ،أو أي منظمة أخرى[5].

---

[1] سارة الخميني:- **ملتقى أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخذمة الاجتماعية** ،كلية الخذمة الاجتماعية ، المملكة العربية السعودية 2005 ،ص14.

[2] خالد عبد الفتاح :- **نظرية الممارسة** ، نقلا عن بيير بورديو ، **أسباب عملية** ، ترجمة أنور مغيث ، الدار الجماهيرية ، طرابلس ،1966 ،ص ص202-203 تاريخ التصفح26 -10-2011 الساعة 08:30 pm.

[3] محمد المهدي بن عيسى: - مرجع سبق ذكره ، ص118.

[4] عثمان عمر بن عامر :- **مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي**، الطبعة الأولى ، دار الكتب الوطنية ،بنغازي ،2002،ص204.

[5] حبيب الأسدي :- **التوجيه المهني وعلاقته بتنمية القوى العاملة**، مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ،1980،ص9.

يقصد بها الأعمال التي تتطلب معرفة متخصصة، و مهارة مكتسبة لا عن طريق الخبرة وحدها، بل عن طريق الدراسة النظرية التي يختبرها مقدار تحصيلها بامتحانات جامعية أو في معاهد معتمدة[1] .

قدم **إيفريت هيوجز** Hughes للمهنة التعريف التالي:" إنها لا تقتصر على الأنشطة الفرد داخل بناء النسق الاجتماعي سواء كان هذا النسق بسيطا أو مركبا، باعتبار أن الروابط الاجتماعية التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل النسق فهي التي تشكل أنماط العلاقات الرسمية و غير الرسمية " [2].

نستنتج من التعريف أن المهنة هي المجال الذي يمارس فيه الفرد نشاطا متخصصا داخل النسق الاجتماعي العام .

يتضح على أنها نوع العمل الذي يقوم به الفرد بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل أو عن مركز وظيفة الفرد [3].

يُنظر إلى مفهوم المهنة بمنظور سوسيولوجي في تفسير دوركايم لظاهرة تقسيم العمل يقصد بها درجة التضامن بين أفراد المهنة الواحدة و مدى إدراكهم لواجباتهم المهنية و إسهامهم من خلال المهنة لتحقيق أهداف الجماعة .

المفهوم الإجرائي للممارسة المهنية:

و على هذا فإن مفهوم الممارسة المهنية في إطار هذه الدراسة يتحدد بأنه نشاطا متخصص تقوم به المرأة دون أخرى بحيث تؤدي هذا النشاط المهني ضمن وظيفة في إطار هيكل تنظيمي ، و ذلك لتطبيق القيم المهنية التي تُكسبها القدرة على ممارسة خبراتها المهنية في مجال نشاط واحد بهدف الحصول على مكاسب مادية و غير مادية ، و ما يرافقه من تقدير اجتماعي الذي يحدد مكانتها المهنية و الاجتماعية مع تقدير الذات و التفاعل مع الآخرين ضمن النسق المهني المتواجدة فيه.

2-6 المكانة الاجتماعية:

يعرفها **ماكس فيبر** موقع مناسب لشخص على معيار متميز يستطيع أفراد المجتمع إسنادا إلى الشرف و المرتبة الاجتماعية ،و هي مصدر الاختلاف في توزيع السلطة .فالوضع يعتبره مكون من مكونات الحياة التي تتحدد من خلال تقدير اجتماعي معين للشرف الذي ينجم من علاقات مجتمعية تتمثل في حفظ الشرف ،فهو يبنى على أساسه ، فالشرف يشير للأفعال الاجتماعية من خلال الاعتراف من قبل الآخرين أي الى مدى توافقهم في شبكات التفاعل داخل المجموعة ، فالتقدير الاجتماعي للشرف بوصفه تعبيرا عن مفهوم

[1] نخبة من الأساتذة :- **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ،1975 ،ص578 .

[2] كمال عبد الحميد الزيات:- **العمل و علم الاجتماع المهن**، الطبعة الأولى، دار غريب ، القاهرة ،2001 ، ص142.

[3] أحمد زكي بدوي:- **معجم المصطلحات علم العلوم الاجتماعية**، د-ط ، دار الكتاب المصرية ، بيروت ،1978، ص394.

المكانة المرتبطة بأسلوب المعيشة يخلعه المجتمع أو الجماعة المحلية بحيث يمكن رؤية علاقات الوضع من خلال ما يتخذه الأفراد من مواقف و أوضاع اجتماعية خاصة تبنى على أساس العلاقات المجتمعية [1].

يبين **رالف كلف براون** تبيان النقطة التي يحتلها الفرد في التركيب الاجتماعي ،فالجماعة تحدد مركز أفرادها و أدوارهم على أساس السن ،أو جنس،أو المولد ، أو الزواج [2].

فبينما تشير إلى الموقع الفرد على مستوى النسق ، فالمكانة الاجتماعية عبارة عن عدة مراكز اجتماعية يشغلها الفرد في المجتمع ، و تتحدد هذه الأخيرة بناء على هذه المراكز التي تخضع للمعايير و القيم الاجتماعية ، فقد يحتل في ضوء المعايير الجماعة مكانة عليا ،أو متوسطة ،أو دنيا في سلم التدرج الاجتماعي[3].

يضيف **رالف لينتون R.Linton** أن مصطلح المكانة تعني موقف في النسق الاجتماعي ، و التي تشير إلى ذلك الشخص الذي يكون قريبا من ارتباطه مع فكرة الدور و السلوك المتوقع من قبل الأفراد لمكانه[4].

المفهوم الإجرائي للمكانة الاجتماعية:

و يقصد بها الموضع الاجتماعي الذي تحتله المرأة ضمن الجماعة الاجتماعية التي تنتمي إليها ، و تعتمد في ذلك على الأنماط السلوكية و طبيعة الممارسات في كل مجال اجتماعي، والتي تتحدد وفق أدوارها الاجتماعية و المهنية المنوطة بها ، و المعايير الاجتماعية و الثقافية المتضمنة في إطار تفاعلها في الحياة اليومية .

6-3- المرأة العاملة المهنية:

تعني المرأة التي تعمل في وظيفة رسمية خارج المنزل سواء في المصالح الحكومية الرسمية أو غير الرسمية في الحقل أو في المنزل و لها أجر ثابت و منتظم ماديا أو معنويا [5].

---

[1] جون سكوت:- **المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع**، ترجمة محمد عثمان ،الطبعة الأولى ،الشبكة العربية ، لبنان (بيروت)،2006، ص406.

[2] صلاح الدين شروخ:- **علم الاجتماع التربوي** ، الطبعة الأولى ، دار العلوم ، عنابة (الجزائر)، 2004 ، ص121 .

[3] العقبي الأزهر:- المراكز و الأدوار الاجتماعية و محدداتها الثقافية في النظام الأسري،مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر،بسكرة (الجزائر)، العدد الثامن،2012،ص78.

[4] معن خليل عمر :- **معجم علم الاجتماع المعاصر**، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، عمان (الأردن) ، 2000، ص 400 .

[5] علياء شكري و آخرون :- **المرأة في الريف و الحضر (دراسة لحياتها في العمل و الأسرة)** بدون طبعة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،1988، ص24 .

و قد أورد **إحسان محمد الحسن** أنها التي تعمل خارج البيت مهما يكن عملها يدويا ، أو مهنيا، أو إداريا ، أو علميا وتشتغل بذلك دورين اجتماعيين متكاملين دور ربت بيت و دور العاملة[1].

بينما تعرفها **آرلي هوكستشايلد** المرأة التي تبذل مجهودا و تقضي مجمع وقتها في وظيفتها التي تتقاضى بمقتضاه أجر مادي [2].

المفهوم الإجرائي للمرأة العاملة المهنية :

هي المرأة التي تمارس مهنة منتظمة و مشروعة خارج مجال الأسرة و انتقلت إلى مجال العمل في إطار بنية تنظيمية ، لها ضوابط تفرضها الهيئات الاجتماعية القائمة على ذلك تستخدم في ذلك قواها الذهنية و العضلية تتقاضى بمقتضاها أجر مادي منتظم نظير هذا العمل وتتمتع بالحقوق و واجبات .

6-4- المؤهلات العلمية و الثقافية:

يشير إليه بورديو بالرأسمال الثقافي إلى الموارد التي يستخدمها الفرد بهدف الحصول على موقع في المجتمع يعني به كل المهارات الفكرية سواء تلك المنتجة من طرف المنظومة المدرسية أو تلك الموروثة عن طريق العائلة ،و يمكن أن يكون هذا الرأسمال في ثلاثة أشكال في الحالة المدمجة كاستعدادات دائم في الجسم ، و في الحالة الموضوعية كثروة ثقافية المتمثلة في امتلاك لوحات فنية و مؤلفات ، وفي الحالة المؤسساتية بمعنى مثمن اجتماعيا كما هو الحال بالنسبة للشهادات [3].

المفهوم الإجرائي للمؤهلات العلمية و الثقافية:

كل ما يمتلكه المرأة من معارف و معلومات و مهارات فكرية سواء كانت نظرية أو عملية التي تمثل بذلك رصيدا علمي المتحصلة عليه في علاقتها بمجال محدد في مشوارها الاجتماعي عن طريق البحث و الدراسة ، أو من خلال الممارسة العملية ، الذي يخول لها إنتاج مركزا ووضعا اجتماعي يساعدها على تكوين تصورات اتجاه تعزيز ذاتها و تدعيمها.

6-5- الاستقلالية المادية:

تعرف الاستقلالية على أنها "وضعية جماعية غير خاضعة لسلطة أي شخص "، أي أن الأفراد لديهم الحرية في اختيار ما يريدون دون أن يكونوا مقيدين أو تسيطر عليهم أي قوى [4].

---

[1] إحسان محمد الحسن:- **علم الاجتماع المرأة (دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر)**، الطبعة الأولى ، دار وائل ،الأردن ، 2008 ،ص ص 75-76 .

[2] آرلي هوكستشايلد :- **الوردية الثانية للمرأة العاملة** ،ترجمة عزة عبد الفتاح الجوهري ، الطبعة الأولى ،الدار الدولية ،مصر،1994 .ص27 .

[3] عبد الكريم بزاز:- **علم الاجتماع بيار بورديو**، دراسة لنيل شهادة دكتوراء ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية،جامعة متنوري قسنطينة ،منشورة ،2006-2007 ،ص59.

[4] Akoun André et autres, **Dictionnaire de Sociologie**, Presses de mame,France1999,p274.

و يعرفها **بلال محمد إسماعيل** على أنها" سلطة اتخاذ القرارات و المشاركة في التخطيط و تحديد الإجراءات الخاصة بالعمل " [1].

بينما يشير إلى كفاءة الفرد في الحياة و قدرته على التعامل الحر و المتكافئ مع غيره من الناس ،كما يعني قدرته على إشباع حاجاته المختلفة دون توقفها على إرادة الغير . و هذا بدوره يحقق له حاجته الأساسية المتمثلة في تأكيد الذات و الشعور بالمكانة و العضوية المنتجة في الجماعات المختلفة [2].

المفهوم الإجرائي لاستقلالية المادية:

هو عبارة عن المدخول المادي التي تتحصل عليه المرأة من جراء نشاطها المهني الذي تمارسه بشكل مستمر بحيث يضمن لها هذا الأخير قدرتها على إشباع مختلف متطلبات الحياة الضرورية منها و الكمالية دون اللجوء أو الاستعانة بالآخرين ، مما يحقق لها الاكتفاء المادي الذي ينعكس على تحديد موضعها اجتماعيا و مختلف تفاعلاتها اتجاه الآخرين .

6-6- التدرج المهني:

يعرف على أنه هيكل بنائي متدرج على شكل هرمي محدد الأدوار و المراكز التي يشغلها الأفراد داخل بناء تنظيمي يشغلون مراتب و مراكز مختلفة في سلم التدرج الهرمي،و يمثل بذلك خاصية من خصائص التنظيم البيروقراطي ويعني به التدرج في الوظيفة تنتج من خلاله المسؤوليات و السلطات و يخضع كل منصب لضبط و الإشراف من منصب أعلى منه [3].

يرى **فايول*** التدرج في السلطة أو التسلسل الهرمي، أي بمعنى تسلسل الرؤساء من أعلى إلى أسفل و يوضح هذا التدرج الرئاسي لجميع مستويات الإدارة من حيث الأدوار و المراكز الوظيفية[4].

يُعرف على أنه أحد مكونات التنظيم البيروقراطي أو الرسمي يشتمل على واجبات ومسؤوليات و سلطات محددة و متطلبات كيفية موصوفة للمركز شاغليه بالانتقالهم من مركز وظيفي إلى مركز وظيفي آخر [5].

المفهوم الإجرائي التدرج المهني:

و نعني به التغيرات المهنية التي تطرأ على المركز المهني للمرأة طوال مسارها المهني ، إلى جانب ذلك شغلها للمواقع وظيفية متعاقبة منذ التحاقها بالوظيفة التي تشغلها في السلم الإداري الوظيفي ، أي بمعنى إعادة تعيين المركز الوظيفي لمكانتها المهنية (المركز الوظيفي) في وظيفة ذات مَرْتَبَةَ أعلى من وظيفتها السابقة .

---

[1] بلال محمد إسماعيل :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، دار الجامعة العربية الجديدة ، الإسكندرية ،2004، ص239.

[2] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح:- **سيكولوجية المرأة العاملة** ، د . ط، دار النهضة العربية ، بيروت ،1984، ص269.

[3] علي الحوات:- **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية** ، د . ط ، المنشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ،1997، ص127.

[4] محمد علي محمد:- **علم الاجتماع التنظيم** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د . س ، ص132.

[5] عمار الطيب كشرود:- **معجم مصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيمي و الإدارة** ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ،لبنان ، 2007،ص451.

***هنري فايول**1841-1925 هو أحد علماء الإدارة العلمية الكلاسيكية ،فرنسي كان يعمل كمهندس بإحدى شركات المناجم بفرنسا أجري عدة دراسات عن المنهج العلمي لدراسة مهمة المدير و المبادئ العامة للإدارة ، قام بنشر مؤلفه عام1916 "الإدارة الصناعية و العمومية ".

6-7- مجال التفاعل الاجتماعي:

هو الحقل الذي تتم فيه عملية التفاعل بين المعني و محيطه الاجتماعي و المجال الاجتماعي يتميز عن المجال العمراني لأن المنتوج العمراني هو منتوج للتفاعلات التي تتم في المجال الاجتماعي، ثم يصبح بعد ذلك نتاجا لها [1].

أما **شحاتة صيام** فقد تطرق لمفهوم المجال وعرفه هو الذي يتم فيه ممارسة عمليات التفاعل و الفهم بين الأفراد في الواقع المعاش[2] .

و يشار إليه فضاء من التفاعلات المتبادلة بين فاعلين اجتماعيين ، أو شبكة من العلاقات الشخصية ذات تأثير مزدوج تتم وفق عمليات اجتماعية [3]. ففي خضم التفاعل تختلف هذه العمليات باختلاف طبيعتها ، ومن ثم يمكن الحديث عن بعض التفاعلات المباشرة التي تحدث بين الأفراد و الجماعات في المجتمع كالتوافق و التعاون و الاندماج ،التنافس و الصراع والتمايز..الخ .

يحلل بورديو المجالات وأوضاع الفاعلين بأنهم تجمعهم ممارسات مشتركة في أساليب العيش و المميزات الاجتماعية كلما كانوا يحتلون أوضاعا متقاربة داخل المجال ، فالمجال ليس بناءًا و لكنه مصطلح يستخدم لوصف سلسلة العلاقات بين الأوضاع بداخله . و لا يصف المجال التفاعلات أو الصلات الاجتماعية بين المواقع الموضوعية بداخله و لكنه موجود وجودًا مستقلا عما إذا كان الفاعلون أو النظم تشكل جزءًا منه وتفرض كوابح عليهم . و المجال نوع من حلبة القتال حيث تكون جملة الأوضاع بداخله في حالة اقتناع من أجل تحسين أحوالها بالاعتماد على رصيدها من مختلف أنواع رأس المال الاجتماعي، الاقتصادي ، الرمزي ، والثقافي[4].

المفهوم الإجرائي للمجال التفاعل الاجتماعي:

يشتمل على المكان الذي تتفاعل فيه المرأة مع مجموعة من الأفراد داخل المجتمع يتم فيه علاقات تفاعلية بينهم عن طريق التوقعات المتبادلة التي يكونونها فيما بينهم ، و ما يترتب عليه من علاقات اجتماعية و مهنية تتضمن ممارسات اجتماعية و ثقافية تسمح بفهم موضعها الاجتماعي الذي يستمد من خلال تفاعلها بين مختلف الفاعلين في المجالات الاجتماعية و المهنية . فتصبح المكانة مرتبطة بواقع اجتماعي تكتسب عن طريق الأدوار الاجتماعية و المهنية التي تكتسبها من هذه المجالات المختلفة التي تتفاعل معها .

---

[1] محمد المهدي بن عيسى و إيناس بوسحلة :- **تجاوز الإعاقة الحركية بين آليات الدمج و تشكيل الهوية** ، مقالة ، الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السيسيو ثقافية في المجتمع الجزائري ،2011 ، ص6 .

[2] شحاتة صيام:- **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** ، الطبعة الأولى ،دار الشروق ، مصر العربية، (القاهرة) ،ص300 .

[3] عبد الرزاق أمقران:- **في سوسيولوجيا المجتمع (دراسات في علم الاجتماع)** ، الجزء الأول ، الطبعة الأولى، المكتبة العصرية ،الجزائر،2009،ص ص138-139.

[4] جورج ريتزر:- **موسوعة النظرية الاجتماعية** ،ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد ، الطبعة الأولى ،جامعة القاهرة ، مصر ،2006، ص81.

7) الدراسات السابقة و المشابهة:

أدى التراكم المعرفي إلى توفير دراسات اجتماعية عديدة في ميادين شتى ، فالعلم تراكمي بطبعه ، و في هذا الإطار تعد الدراسات السابقة أبحاث فكرية هامة التي يقوم عليها موضوع البحث بتدعيمها بمعارف علمية مشتركة للبحوث أكاديمية سالفة سواء كانت نظرية أو إجرائية .

سوف نقوم بعرض بعض الدراسات العربية و المحلية التي سبق و أن تناولت موضوع الممارسات المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج المكانة الاجتماعية ، مع مراعاة تحليل هذه الدراسات من حيث أهدافها و الجوانب التي تعرضت لها بالبحث و التحليل ، مع تحديد أهم النتائج التي توصلت إليها، و على أن يتناول الباحث بعدها بالتعليق عليها من خلال تحديد أوجه الاتفاق و الاختلاف بينها وبين دراستنا لتحديد النتائج العامة التي تم استخلاصها .

بعد اطلاعنا على الدراسات التي تناولت الموضوع من عدة زاويا مختلفة علم النفس الاجتماعي ، علم الاجتماع التربوي ، علم الاجتماع العائلي لم نجد دراسة متطابقة تماما لدراستنا إلا أن استعانة الباحثة ببعض الدراسات التي تم الاستفادة بها في إطار الحدود الطبيعية لموضوع .

I. الدراسات العربية :

أولا :– دراسة فتيحة محمد محفوظ باحشوان :– التغير القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية ، دراسة ميدانية بالمكلا مدينة حضر موت باليمن، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوارة ، جامعة أسيوط ،قسم غير مذكور ، منشورة ، السنة الجامعية 2008 .

تقوم الدراسة الراهنة على تساؤل رئيسي مؤداه: – هل هناك علاقة بين التغير القيمي والحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية ؟ وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات :–

1) ما دوافع و أسباب خروج المرأة اليمنية للعمل ؟
2) هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمنية ما أسبابه ؟ وما معوقاته ؟ وما المشكلات التي تواجهها في الحراك؟
3) هل هناك تغير في بعض القيم التي أثرت على عمل المرأة وحراكها المهني ؟
4) ما أهم معوقات الحراك المهني للمرأة العاملة سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية .

كما تهدف الدراسة إلى دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة اليمنية وأثر التغيرات على هذا وأسباب خروجها للعمل والمشكلات التي تواجهها في عملها و حراكها المهني .

و لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على عدة مناهج الآتية :– المنهج الوصفي ، المنهج التاريخي ، المنهج المسح الاجتماعي بالعينة.

أما أدوات الدراسة فقد استخدمت الباحثة أداة الاستبيان، المقابلة الشخصية، دليل العمل الميداني ، الوثائق والسجلات الرسمية ، المعالجة الإحصائية .

تتكون عينة الدراسة الراهنة من عدد من النساء اليمنيات العاملات في مجالات مختلفة ومنهن متزوجات أو غير متزوجات . واختارت العينة العشوائية بمقدار (8%) من تعداد العاملات في مجتمع البحث أي (547) امرأة وزعت على الإدارات الحكومية أو غير الحكومية وبعض الشركات والبنوك و المستشفيات ، وذلك لتشمل العينة على كافة التخصصات و المهن.

أجريت الدراسة على عينة من العاملات في مهن وتخصصات مختلفة بمدينة المكلا عاصمة محافظة حضرموت في الجمهورية اليمنية و قد حدد هذا وفقا لما استغرقت الدراسة الميدانية ، حيث استغرقت الدراسة الميدانية ومرحلة تصميم الاستبيان الخاص بالجانب الميداني وتطبيقه في الفترة من 2007 م حتى 2008 م .

و قد أبرزت الباحثة عدد معتبر من الاستنتاجات:-

1) إن عمل المرأة أصبح أمراً واقعيا حيث أصبحت تعمل في كافة الميادين والتخصصات بعد أن كانت تعمل في مجال التدريس و الصحة.

2) تفضل المرأة أن تعمل في المرافق الحكومية و شغل أوقات الفراغ وثم تحقيق الذات .

3) معارضة بعض الأسر على عمل المرأة وقد ارجع السبب إلى وجود بعض القيم والعادات و التقاليد.

4) وجود مساواة إلى حد ما في الدخول الشهرية و المكافآت . إلا أن لا يزال هناك تمييز في الترقيات حيث يحصل الرجل على الترقيات .

5) من معوقات عدم وصول المرأة العاملة للمناصب القيادية عدم اقتناع المسؤولين بقدرة المرأة على تولي المناصب القيادية .

6) هناك بعض النساء في مواقع صنع القرار .

7) وجود معوقات اجتماعية و ثقافية تعوق و تحد المرأة من المساهمة في تنمية المجتمع.

8) إن من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وتقف أمام طموحها المهني العادات والتقاليد وبعض القيم التي تحد من ذلك .

9) تهميش دور المرأة في معظم الأعمال مما أدى إلى عدم إتاحة الفرصة لها للوصول إلى المراكز القيادية .

التقييم و جوانب الاستفادة:

1) تقييم الدراسة:

اهتمت بالدوافع العمل و الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة بصفة عامة في تقدمها الوظيفي لوصولها لمناصب الإدارية العليا ، ركزت على الوضعية المهنية للمرأة ووظيفتها في إطار التنظيم من خلال حراكها المهني في مجال عملها ،و أهم المعوقات التي تواجهها لتولي المناصب الإدارية .

أظهرت الباحثة على أن التغير في القيم يصاحبه بذلك حراكا مهنيا للمرأة العاملة ، بمعنى أن الحراك المهني نتاج التغير الثقافي يؤثر بشكل أو بآخر في الحراك المهني ، و اتخذت من القيم الثقافية كمعيار محدد الذي يوجه و يحكم اتجاهات الأفراد نحو المواقف و التأثير عليها . فالحراك المهني له عوامل متداخلة تشترك فيه، فهو

لا يمكن تفسيره بمعزل عن العوامل الأخرى. ،فقد وجدت آليات بديلة للحراك المهني في السلم الهرم الوظيفي التي تتوقف على كفاءة الفرد وخبرته وأدائه و غيرها ،باعتبار العامل الثقافي له أهمية و منتج للتغير لأن القيم تتغير و تتحول على حسب الأوضاع الراهنة في المجتمع وبذلك تتأثر العوامل الثقافية المتداخلة مع العوامل التكنولوجية المصاحبة للتغير ، إلا أنه يعتبر عامل أساسي يؤثر في ذهنية و أفكار الأفراد .

2)جوانب الاستفادة منها:

إن الدراسة السابقة المعالجة للتغير القيمي و علاقته بالحراك المهني التي تخدم دراستنا ونتوافق معها إلى حد بعيد في متغير الحراك الوظيفي من خلال الوصول إلى اكتشاف بعض المؤشرات المتعلقة بالفرضية الدراسة.

قدمت لنا الدراسة السابقة التعرف على المعوقات الاجتماعية و الثقافية التي تحد من تولي المنصب لدى المرأة مما تم تحديد بعض الأبعاد التي كانت سبب في تعميق الفكرة حول الموضوع الدراسة من وجهة نظر سوسيولوجية استعانة الطالبة بالمفهوم الحراك المهني المتداخل مع مفهوم التدرج الوظيفي غير أن هذا الأخير محتوى في الآخر .

أما جانب النتائج الدراسة تم الاستفادة من البعض منها التي تخدم موضوعنا و تبيان ذلك من خلال مقارنة النتائج.

ثانيا: أنعام عبد اللطيف الشهابي و موفق حديد محمد: – مشكلات تبؤ المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية ، دراسة ميدانية بالأردن ، مركز الدراسات و البحوث ،2004م .

اعتمد البحث على التساؤل الرئيسي مؤداه :– ما هي طبيعة مشاركة المرأة في المواقع القيادي؟، و ما هي الدوافع التي تدفعها لاحتلال الموقع القيادي؟ وما هي أهم المعوقات التي تصادفها وتبعدها عن الموقع القيادي؟ و كالإجابة مؤقتة على هذا التساؤل حددت فرضيات الدراسة :–

الفرضية الأولى: تؤثر اتجاهات المرأة الوظيفية في تبؤها للموقع القيادي.

الفرضية الثانية: تحديد دوافع المرأة في تبؤها للموقع القيادي.

الفرضية الثالثة : تؤثر المشكلات والمعوقات التي تواجه المرأة في تبؤها للموقع القيادي والتي تتحدد بـ

1المشكلات التنظيمية .2 .المشكلات الشخصية .

.3المشكلات البيئية و الاجتماعية .4 .المشكلات المادية.

يستهدف هذا البحث دراسة وتحديد الدوافع التي تدفع المرأة لتبؤ الموقع القيادي وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في تبؤها لهذا تبعدها عن هذا الموقع و التعرف على اتجاهات المرأة نحو الموقع القيادي . تضمنت عينة البحث كافة النساء في المواقع القيادية 15 الوزارة العراقية "التعليم العالي ، التربية ، العمل والشؤون العدل، الزراعة و الري ، الثقافة و الإعلام وغيرها . قد تم توزيع استمارات الاستبيان بشكل مباشر بواقع 20 استمارة لكل وزارة كعينة عشوائية طبقية.

استغرقت مدة توزيع الاستمارات شهرين، بعد استبعاد الاستمارات غير صالحة أصبحت العينة البحث 122 امرأة في مختلف المواقع. اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي لتعرف على الخصائص الشخصية و الاجتماعية و الثقافية للنساء العاملات إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة كالحساب المتوسطات استجابات أفراد العينة ، معامل الارتباط لقياس درجة الارتباط بين متغيرين ، قياس القيم باستخدام مقياس ليكرت في تقدير القيم أعطى وزن الفقرة 4 لفقرة "راضي تماما" ، التحليل العاملي يهدف إلى ترتيب المشكلات و المعوقات.

توصلت الباحثة أن معظم النساء القيادات غالبيتهن من حملة الشهادات التعليمية العليا و التخصصية. الكفاءات الوظيفية و الخبرة وطول سنوات الخدمة هي التي وفرت الطريق للوصول إلى تبؤها للمواقع القيادية.

1) وجود اتجاهات ايجابية نحو العمل الذي تمارسه ، وتأكيد رضاها عن المؤسسة التي تعمل فيها.

2) هناك علاقة بين المستوى العالي و تولي موقع قيادي متقدم.

3) عدم التكافؤ في احتلال المواقع القيادية بين الرجال و النساء ، بالرغم أنهن أثبتن جدارتهن في قيادة منظمتهن.

4) أن هناك المشكلات التنظيمية ، البيئية ، الاجتماعية وحتى الشخصية منها لها تأثير كبير على تبوأ المواقع القيادية.

التقييم وجوانب الاستفادة منها:

1)تقييم الدراسة:

الدراسة تمحورت حول طبيعة المشكلات التي تعيق المرأة العاملة لاحتلالها المراكز الوظيفية القيادية و الدوافع التي تدفعها لاكتساب موقع قيادي، ركزت الباحثة على التحليل و التفسير الإحصائي الوصفي باستعمالها كافة الإحصاءات المختلفة لكافة وحدات وأفراد المجتمع و من ثم تحليلها و تفسيرها على أساس الوصف الرقمي لها كما اختصت الدراسة على فئة من النساء القياديات و أغفلت النساء العاملات من مختلف الشرائح السوسيومهنية الأخرى التي تعاني من مشكلات و صعوبات تبوأ المركز القيادي واهتمت بالفئة العاملات ذوي المستويات التعليمية العليا فقط ،هذا ما يجعل دراستها أقل شمولية .

2) جوانب الاستفادة منها:

استعانت الطالبة من الدراسة في جانبها المنهجي المتمثل في اختيار العينة المطابقة لدراسة التي سيتم إجراؤها و يكمن الاختلاف من حيث اختيارنا للثلاثة قطاعات من القطاعات السالفة الذكر.و التعرف على مختلف المشكلات التي تواجه المرأة العاملة من خلالها استوحت الطالبة بعض المؤشرات التي تخدم دراستنا، بالاضافة بينت لنا نتائجها المشاكل و الصعوبات التي تعاني منها و التي أدرجناها من حيث دراستنا ضمن وضع المرأة الاجتماعي حيث يتحدد من خلال مكانتها و المشاكل و الصعوبات انعكاس لتلك المكانة الاجتماعية .

و فيما يخص الاستفادة من بعض نتائجها التي تتقاطع مع نتائج دراستنا بغية المقارنة بينهما.

ثالثا : دراسة كاميليا إبراهيم عبد الفتاح :- فقد كانت دراستها سنة 1984 تدور حول وضع المرأة و مكانتها ، و تحديد الأدوار المطلوبة منها و القيم و الاتجاهات نحوها و كذلك اتجاهاتها حول نفسها و قد كانت الإشكاليات المطروحة هي:-

1) ما هي الاشباعات المختلفة التي تحققها المرأة عن طريق العمل؟
2) ما الذي يدفع المرأة للعمل خارج المنزل ؟
3) هل حدث تغيير في القيم نتيجة خروج المرأة للعمل؟
4) هل غير العمل من وضعها بالنسبة للرجل (الزوج ، الزميل)؟
5) هل أثر خروج المرأة للعمل على النمو النفسي لأطفالها ؟

حاولت الباحثة وضع الإجابات لتساؤلاتها نوجزها كالتالي:-

1) أن المرأة تعمل لتحقيق اشباعات نفسية و اجتماعية كما تعمل من أجل تحقيق الأمن الاقتصادي .
2) العمل الذي تؤديه المرأة خارج البيت يخفف من شعورها بالتبعية للرجل، و هذا يؤثر بدوره على علاقتها به .
3) إن اشتغال المرأة تحرر الرجل حيث يخفف من قيوده و مسؤولياته و بالتالي تعمل على تدعيم الحياة الأسرية و استقرارها.
4) اشتغال المرأة غيرت من نظرة الرجل لها كما استحدثت قيما جديدة في التعامل معها .
5) أبناء المشتغلات يختلفون عن أبناء غير المشتغلات من حيث مدى استقرارهم النفسي و نضجهم الانفعالي.

استخدمت الباحثة المنهج التجريبي و ذلك بواسطة مجموعة تجريبية من العاملات،و مجموعة ضابطة من غير العاملات باستخدامها الاستمارة و ذلك للمعرفة أثر خروج المرأة للعمل ونظرة المجتمع حول هذه الأخيرة.

و كانت النتائج البحث بعد الدراسة الميدانية التي أجريت في مصر عن طريق الوسائل و الأدوات المختلفة التي اتبعتها في البحث إلى النتائج التالية:-

أولا:- المرأة -كحقيقة واقعة -دخلت ميدان العمل و تعمل في جميع المجالات النظرية و العملية.

ثانيا:- العمل يحقق للمرأة اشباعات نفسية اجتماعية تتعلق بالأهمية و المكانة و الشعور بالقيمة .

ثالثا:- اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية و المتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها و مستقبل أولادها كما أن الأمن الاقتصادي يشعر بالقيمة و المكانة.

رابعا:- تغير في قيم المجتمع نتيجة للتأثير بالثقافة الغربية من جراء اشتغال المرأة من ناحية، و بالتصنيع من ناحية أخرى، و بالفلسفة الاشتراكية من ناحية ثالثة.

خامسا:- ارتباط فكرة التكامل الأسري بالعمل المرأة ، و معنى ذلك أن الرجل قد حقق نتيجة لاشتغال المرأة قدرا كبيرا من التحرر من الأعباء و المسؤوليات المختلفة التي كانت بحكم الوضع التقليدي تلقى على كاهله.

سادسا:- خروج المرأة للعمل يساعد على الاستقرار النفسي و النضج الانفعالي للأطفال .

التقييم و الجوانب الاستفادة منها:

1) تقييم الدراسة:

بالنسبة لهذه الدراسة تهتم بالوضع المرأة المشتغلة بمكانتها ، و تحديد أدوارها و اتجاهاتها حول ذاتها ومدى استجابة المجتمع لاشتغالها.

2) جوانب الاستفادة منها:

بعد الاطلاع على الدراسة فقد تم الاستفادة منها في تعميق الفكرة حول الموضوع مما ساعد الطالبة على تحديد معالم الدراسة في إطاره السوسيولوجي و الابتعاد قدر الإمكان من الدراسات السيكولوجية.

تم الاستفادة من هذه الدراسة من حيث نقاط التقاطع بين الدراستين من حيث جوانب طرح اشكاليتها الفرعية "ما هي الاشباعات المختلفة التي تحققها المرأة عن طريق العمل "؟و الذي يتجزأ بدوره إلى أسئلة فرعية " هل تعمل لتأكيد الشعور بالقيمة أم تعمل لأسباب اجتماعية كالتحقيق الأمن الاقتصادي"؟ وهل غير العمل من وضعها بالنسبة للرجل ؟ فقد تم الاستعانة من هذان التساؤلين الجانب من حيث البناء الفكري لكل واحد منهما على حدى.

أما فيما يتعلق الأمر بالمعالجتها لاشتغال المرأة الذي غير من نظرة الرجل لها و استحداث قيما جديدة في التعامل معها ، و اهتمت بالاستجابة المجتمع لاشتغالها و ما تتضمنه من قبول أو رفض عن طريق عملها قد جاءت الفكرة متطابقة إلى أبعد الحدود فيما يخص التصورات الفكرية بالرغم الدراسة جاءت لكشف عن القضايا التي تتعلق بالوضع المرأة و دراسة المتغيرات المتعلقة بالتعليمها باعتباره مظهر من مظاهر تطور مكانتها الاجتماعية في المجتمع وهذا ما يتوافق مع الدراسة فالطالبة لها نفس التوجه في إبراز المكانة الاجتماعية للمرأة العاملة باختلاف مجالاتها التفاعلية في الأسرة و العمل،فلا يمكن دراسة وضعها إلا في إطارها الطبيعي التي تعيش فيه وبالمعزل عن الجماعة التي تتفاعل معها سواء كانت جماعة الأسرة أو العمل .

الاستفادة من بعض المفاهيم الواردة في الدارسة .و من جوانب التحليل و التفسير النقدي لتعمق و الفهم الظاهرة المدروسة . بالاضافة إلى بعض نتائجها و مناقشتها في ضوء ما تتوصل إليه الدراسة المزمع القيام بها.

II. الدراسات الجزائرية :

أولا: دراسة مصطفى عوفي :- الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري ، دراسة ميدانية بجامعة باتنة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراء في علم الاجتماع التنمية ، غير منشورة ،2002-2003.

تهدف الدراسة الكشف عن ملامح الوضع الاجتماعي للمرأة بنائيا،و دينامكيا، و تاريخيا .

إجراء دراسة في نطاق علم الاجتماع القانون وموقف هذه القوانين من قضية المساواة بين الرجال و النساء. لقد طرح الباحث أربعة تساؤلات رئيسية تسعى الدراسة الإجابة عنها هي:-

1) هل المستوى التعليمي للمرأة العاملة يدفعها للعمل و يحدد مركزها المهني و نوع عملها ؟

2) ما هي الانعكاسات الاجتماعية و النفسية للعمل المرأة ؟

3) هل تتمتع المرأة العاملة في المشاركة في تنظيمات العمل و اتخاذ القرارات داخل الأسرة؟

4) هل يؤثر الوضع الاجتماعي للعينة في معرفتهم لقانون الأسرة الجزائري؟

مما ترتبت عن هذه التساؤلات فرضيات نوردها فيما يلي:

1) إن وجود المستوى التعليمي لدى العاملات يجعلهن أكثر وعيا بمدى ملائمة هذا المستوى لتخصصهن المهني.

2) الدوافع التي دفعت المرأة للعمل منها دوافع شخصية و أخرى اجتماعية و مالية ؟

3) عدم تمتع المرأة العملة في المشاركة في تنظيمات العمل و اتخاذ القرارات داخل المؤسسة و الأسرة ؟

4) إن أفراد العينة تدرك و لها دراية بقانون الأسرة الجزائري ؟

أما الإطار المنهجي فقد تناول فيه مجالات الدراسة تم تحديدها تبعا لطبيعة الموضوع ، وعليه فان هذه الدراسة أنجزت بجامعة العقيد الحاج لخضر بباتنة، توزعت فئات العاملات حسب المستوى المهني (فئة الأستاذات –فئة الموظفات – فئة المنظفات) .قد استغرقت الدراسة الميدانية حوالي 3 أشهر إعداد البيانات و جمعها من أول شهر فيفري إلى جوان من عام 2000 .

قام الباحث باختيار العينة العشوائية فكان عدد أفرادها 100عاملة حيث أخذ بالنسبة 25 %من مجموع المجتمع الأصلي فحددت إحصائيا الفئات العاملة "140أستاذة /220موظفة/40منظفة"

تبينت من الدراسة أن أهم الوسائل التي استخدمت في جمع البيانات تمثلت فيما يلي:-

أ/ المقابلة :- وظف الباحث أداة المقابلة لجمع المعلومات عن ظروف العمل ووضعهن الاجتماعي من حيث إدارتهن ووعيهن بالحقوق و الواجبات و بعض القضايا القانونية التي لها صلة بالوضعهن الاجتماعي كالرضا عن العمل و العلاقات الاجتماعية و المستوى التعليمي ،استخدمت بطريقة قصدية و مقننة في أماكن عملهم مباشرة تم بذلك تسجيل الإجابات المبحوثات .

ب/ الاستمارة:- اعتمد الباحث على الاستمارة المقابلة التي تضمنت 70 سؤالا تندرج تحتها مجموعة بنود رئيسية بالإضافة إلى البيانات الشخصية مثل السن ،الحالة الاجتماعية ، عدد الأفراد ، مدة العمل ، المستوى التعليمي، الأسباب التي دفعت بالمرأة للعمل و بيانات حول العوامل المهنية بها أسئلة تدور حول الإشراف و مدى مشاركة المرأة العاملة المؤسسة ، و كذلك أسئلة حول علاقات العمل و الترقية التي تحصلت عليها العاملات ، و طريقة التحاقها بالمؤسسة ، و مدى مناسبة طبيعة العمل لقدراتها الجسمية ، و الاجتماعية و الاقتصادية عن المبحوثات ، و لكل بندا عددا من الأسئلة بهدف الحصول على البيانات المطلوبة .

بينت الدراسة:-

1) أن المستوى التعليمي للمرأة العاملة له دور أساسي لدى العاملات تمسكهن بعملهن نتيجة لوعيهن بوضعهن الاجتماعي و تحديد مركزها المهني و نوع العمل.

2) الانعكاسات الاجتماعية و النفسية لخروج المرأة للعمل المتمثلة في الصعوبات عدم التوفيق بين متطلبات الأسرة و العمل التي تواجه الأم العاملة نتيجة لمسؤولياتها في البيت و العمل مما يعكس أثاره على العمل و الأسرة.

3) تتمتع المرأة العاملة في المشاركة في التنظيمات العمل و اتخاذ القرارات داخل المؤسسة و الأسرة.

4) يؤثر الوضع الاجتماعي للعينة في معرفتهم بقانون الأسرة الجزائري.

تقييم الدراسة و أوجه الاستفادة منها:

1) تقييم الدراسة:

نظرا لكون الدراسة تدور حول الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر ، اعتبر أن الوعي الاجتماعي يقتصر بمدى دراية المرأة العاملة بالقانون الجزائري المتضمن لحقوقها و واجباتها التي تكفل لها المشاركة الاجتماعية ، وهذا ما أدى بالباحث الاهتمام بدور الذي يلعبه القانون في الحياة الاجتماعية بوصفه انعكاسا لوضع الاجتماعي لها الذي يعتبره كالحل أمثل و مدعما لتحسين أوضاعها الاقتصادية وخاصة الاجتماعية منها .

اعتقد أن القوانين هي نتاج للواقع الاجتماعي هذه الأخيرة تخلق القوانين التي من خلالها تكرس للمرأة عدم المساواة بين الرجل والمرأة ،بل وتعوق أدائها لأدوارها المختلفة لذلك ربط بين مدى معرفتها (المرأة) لقانون الأسرة و العمل بالوضعها الاجتماعي ؛ مما حصره في إثبات ذاتها عن طريق قدرتها و إلمامها بالحقوقها و واجباتها.

لا يتوقف تحسين وضعيتها على معرفتها التامة لقانون لتحقيق المساواة بين الأفراد، فالعدم المساواة لا يتم على أساس القوانين ، بل على مستوى الممارسات الاجتماعية . فالقانون عندما يتعامل معها لا ينظر إليها على أنها امرأة ، فالضبط الاجتماعي يسهر على تنظيم أفراد المجتمع لسير الحياة الاجتماعية دون الأخذ بالمبدأ الفروق الجنسية . ما لوحظ أن الباحث ركز على دراسة القانون الجزائري المعاصر وعلاقته بالوضع المرأة من خلال تحليل القوانين المتضمنة لحقوقها و واجباتها في العمل و الأسرة ، فكانت الطريقة الواجب إتباعها أو المنهج المناسب هو تحليل محتوى هذه القوانين.

2) أوجه الاستفادة منها:

فقد استعانت الطالبة من الموضوع البحث لفهم العلاقة بين الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة و القانون ، و الاستفادة منها في القضايا التالية :-

- انطلاقا من إشكاليات الفرعية التي طرحها الباحث في السؤال التالي هل المستوى التعليمي للمرأة يدفعها للعمل و يحدد مركزها المهني ونوع عملها ؟ لقد أمكن للطالبة الاستفادة من مضمونه و إبداء فكرة أكثر عمقا لإعادة صياغته بما يخدم موضوع دراستنا.الذي نجده صميم تساؤلات الدراسة في جانبيها الميداني دون إغفال الجانب النظري.
- أما ما يتعلق الأمر بالإطار النظري للدراسة تم الاستفادة من مكانة المرأة في الأسرة من خلال مراحل تطورها و معالجته لقضية المستوى التعليمي الذي يدفعها للعمل و تحديد مركزها ونوع عملها.
- فيما يخص الجانب المنهجي تم الاستفادة في كيفية اختيار العينة ،بحيث جاءت الفكرة مطابقة إلى أبعد الحدود من حيث تحديد فئة العاملات .
- بالنسبة للنتائج التي توصل إليها فقد أمكننا الاستفادة من البعض منها فقط التي تتوافق مع ما ورد في دراستنا ، لمقارنتها – إذ جاز ذلك – في القضايا المشتركة بين العملين و سيأتي الحديث عن ذلك في محور النتائج.

ثانيا: دراسة بن زيان مليكة :- عمل الزوجة و انعكاساتها على العلاقات الأسرية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ،جامعة منتوري بقسنطينة، قسم علم النفس و التربية، منشورة، السنة الجامعية 2003-2004م.

طرحت الباحثة جملة من التساؤلات التالية:

1- ما هي انعكاسات عملها على تغير الأسرة .

2- هل التحاق الزوجة بالعمل خارجا يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة و على تفاعلها الديناميكي.

3- ما هي طبيعة العلاقة بين أفراد الأسرة التي تعمل فيها الزوجة.

تنص الفرضية العامة للدراسة خروج المرأة للعمل يؤثر على المستوى المعيشي للأسرة و على تفاعلها الديناميكي.

تفرعت الفرضية العامة إلى سلسلة الفرضيات الفرعية :

1- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في أعمال المنزل.

2- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في تربية أطفالها.

3- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في بتحسين المستوى المعيشي للأسرة.

4- خروج الزوجة للعمل له علاقة بمشاركة زوجها لها في المشاركة في اتخاذ القرارات.

لذا هدفت إلى نوعية العلاقات القائمة بين الأفراد الأسرة الجزائرية ومدى مساهمة الزوجة في تحسين معيشة أسرتها من خلال راتبها. بذلك تم تطبيق المنهج الوصفي لطبيعة الموضوع المراد دراسته لإبراز الانعكاسات عملها على العلاقات الأسرية وهو الأسلوب الأمثل لتجميع البيانات على الظاهرتين النفسية و الاجتماعية. قامت الباحثة بالاختيار العينة القصدية فكان العدد المحصل عليه للأفراد المجتمع الأصلي 71موظفة متزوجة وأم

لأطفال أخذت في دراستها الاستطلاعية 6 موظفات و بقيت 65 تم توزيع 59 استمارة فقط استرجعت 53استمارة بحث .

تمثلت أدوات التقنية في الاستمارة بعد قيامه بالدراسة الاستطلاعية و الحصولها على المعلومات الأولية حول الدراسة.

أسفرت النتائج:-

1- أن الزوجة العاملة مازالت تتحمل مسؤولية إدارة المنزل إلى جانب مسؤوليتها الوظيفية ،كما تقوم بالإشراف على رعاية الأطفال و مراقبة سلوكهم رغم مساعدة الزوج لها في ذلك ، فلقد اتضح لنا أن الزوج يلعب دورا في تربية أطفاله و بالتالي هناك خروج عن مفهوم دور الزوج التقليدي ، الذي يترك أمر تربية أطفاله لأمهم فقط ، فنتيجة لتعدد أدوار الزوجة العاملة أصبح الزوج هو الآخر له الدور في تربية أطفاله و الاعتناء بهم ، و هذا يعني ازدياد التعاون بين الزوجين في تربية أبنائها .

2- تمسك الزوجة العاملة بعملها، ومن أجل التوفيق بين عملها الخارجي والأعباء الأسرية تلجأ الزوجات العاملات إلى وسائل متعددة ، و قد تبين أن غالبية الزوجات العاملات يلجأن إلى تنظيم الوقت بدقة و استخدام الأدوات المنزلية الحديثة ، حيث أن معظم الزوجات العاملات ينظرن إلى هذه الأدوات باعتبارها عاملا رئيسيا يمكنهن من التوفيق بين العمل و رعاية الأسرة ، إلا أن هذه الوسائل ما زالت غير متوفرة في أغلبية بيوت هؤلاء الزوجات العاملات هذا بسبب ارتفاع أسعارها و انخفاض المستوى الاقتصادي لأسرة العاملة .

3 - تبين أن دور الزوجة العاملة أصبح أكثر إيجابية من الناحية الاقتصادية حيث نقصت حالات انفراد الرجل بسلطة اتخاذ القرار النهائي و تميل إلى أن تكون متساوية بين الزوجة العاملة و زوجها ، و هكذا يمكن أن نقول أن عمل المرأة أدى إلى مراجعة لدورها التقليدي في ما يخص استشارتها في أمور أسرتها و توسع هذا الدور إلى مرحلة أخذ القرار في هذه الأمور مساواة مع زوجها ، فنظرا لكونها تعمل و تتقاضى أجرا و تساهم في التخفيف من أعباء الزوج الأسرية .

4- بالإضافة إلى أن الزوجات العاملات حافزهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر حتى من المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية ، و لقد كان هذا الدافع واضحا إلى حد بعيد بالمقارنة مع الدوافع الأخرى و التي من بينها تحقيق طموح شخصي ، هذا الدافع الأخير يعد من دوافع الزوجة التي حصلت على التعليم العالي لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للزوجة التي تعمل خارجا ، مع العلم أن تأييد الدافع المادي لدى الزوجة العاملة لم يأتي من الفراغ بل نتيجة للظروف المعيشية المنخفضة لأسرتها و سعيا منها لرفعها .

التقييم و أوجه الاستفادة منها:

1) تقييم الدراسة:

ركزت على عمل الزوجة و انعكاساته على علاقاتها الأسرية القائمة بين أفراد الأسرة و على تفاعلها الديناميكي. حصرت دور الزوجة في أدائها الوظيفي في الإنتاج لتحقيق الاكتفاء الذاتي و المادي لأسرة. وتأثيره على تفاعلها الديناميكي سواء كان بالسلب أو بالإيجاب.

2)أوجه الاستفادة منها:

فقد استعانت الطالبة في هذه الدراسة انطلاقا من الفرضيات البحث التي تتعلق بالفرضية الثالثة"وجود علاقة بين خروج المرأة للعمل بتحسين المستوى المعيشي للأسرة."حيث سيتم الاستفادة من أبعاد هذه الفرضية في ضوء ما يتعلق في نقاط التقاطع بالفرضية دراستنا التي تتناول أهمية الجانب المادي في كلا الدراستين التي تخذم جزء من فرضيتنا المتمثلة في الاستقلالية المادية و علاقتها بالإنتاج المكانة الاجتماعية ، مما ساهمت في الوصول إلى بعض المؤشرات التي تفيدنا.

و الرابعة "خروج الزوجة له علاقة بمشاركاتها في اتخاذ القرارات " هذه الفرضية تتوافق إلى حد بعيد بالفرضية دراستنا التي تنص على "تختلف المكانة الاجتماعية باختلاف مجالاتها التفاعلية". مما مكنتنا للوصول إلى اكتشاف بعض المؤشرات .

فالجانب المنهجي الأكثر استفادة في دراستها خصوصا خطوات الإجراءات المنهجية في تحديد مجتمع البحث المتمثل في العاملات في مقر الجامعة ،فهذه النقطة التقاطع بين العملين مما اضطرت الطالبة السير على خطها المنهجية .اعتماد الطالبة على تبني طريقة تصنيف البيانات و تحليلها بواسطة إستخذام الجداول البسيطة و المركبة وبعض الأساليب الإحصائية و معالجتها المتحصلة عليها و تحديد العلاقة بين المتغيرات.

و من زاوية النتائج التي توصلت إليها الباحثة فقد تم الاستفادة منها و سيتم مناقشة النتائج التي تتوصل إليها دراستنا لاحقا.

7-1 التعليق على الدراسات السابقة:

تعددت وجهات النظر و تباينت على الصعيد الايديولوجي و هذا طبيعي بسب الاختلاف في الخلفيات الثقافية و الحضارية التي ينتمي إليها الباحثون ، فان معظم الدراسات اهتمت بالمشكلات و الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة في تقدمها وظيفيا بشكل مباشر دون الاهتمام بمعوقات التقدم الوظيفي ووصولها إلى المناصب الإدارية العليا و انعكاسها على مكانتها لذلك بينت في هذا المجال أثر عمل المرأة على واجبها نحو أسرتها مما ترصد لها عدة تغيرات،في حين يتم التركيز على العقبات التي تواجهها في المجال العمل . هناك دوافع أدت بالمرأة لممارسة مهنة معينة و أجمعوا بمناقشة الحاجة الاقتصادية أو حاجة الأسرة لاعتمادها على دخلها المادي كحاجة ملحة بمعنى أن الأسرة لا يمكنها أن تستغني عن ممارسة المرأة لعملها إذ هو يمثل حاجة حقيقية و لكن الأمر تغير و إن – لن نجزم – ، فهذا لا يعتبر كضرورة قصوى ، و إنما يساعد على رفع المستوى

الاقتصادي و الثقافي للأسرة ،فقد يكون الدافع الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو من أجل تحقيق مكانة اجتماعية .

إضافة فالبعض الآخر يرى أن ممارستها تؤثر على الأسرة من نواحي عديدة منها ما يتعلق بحجمها وكذلك علاقاتها الزوجية ،هذا فضلا على أثار اشتغال الأم على رعاية أطفالها قد يتوقعون من وجهة نظرهم أن أولاد العاملة يختلفون عن الغير المشتغلة بافتراضهم أن وجود اختلاف بينهما من حيث المبادئ و اتجاهات نحو التنشئة الاجتماعية من جهة و إتباع الأساليب الاتصال و السلطة و السيطرة من جهة أخرى مقارنة بالأم الماكثة في البيت ،هذه الاتجاهات و المبادئ لا تتأخذ كمعيار محدد لتنشئة الاجتماعية لأطفال فهناك عوامل متداخلة ومترابطة مع بعضهم البعض ، بما كان أيضا نتيجة لتغير بعض القيم و الاتجاهات التي يعتنقها أفراد الأسرة نتيجة لتعدد أدوار فاعليها . و اعتبرت المرأة في دراسة المذكورة سابقا كمورد بشري تساهم في الإنتاجية، لما كان توسع الإنتاج يعتمد على القوى العاملة و لكن بالتخطيط السليم لهذه القوى التي تضمن لها التوقعات التي تمكنها المساهمة في الإنتاج الاجتماعي.

7-2 أوجه الاختلاف و التشابه في الدراسات السابقة:

بعد العرض الشامل لمجمل الدراسات السابقة نعرج لأهم النقاط التشابه و الاختلاف فيما بينهما كالتالي:-

أغلب الدراسات السابقة المتحصلة عليها سارت على المنهج الوصفي التحليلي لما له من أهمية في تشخيص الظاهرة ووصفها و إبراز مختلف خصائصها باستخلاص الدلالات المختلفة التي تنطوي عليها البيانات و المعلومات، واعتمد طرف آخر بخصوص في دراسة **فتيحة محمد محفوظ** على عدة مناهج من بينها منهج دراسة الحالة و هي التقنية التي استعملتها لتحليل المتعمق لحالة فردية لمجموعة من العاملات، و هذا ما تم تركيزها على كل حالة بمفردها لتحليلها بغرض الوصول إلى معلومات دقيقة الخاصة بكل حالة بالاضافة لمنهج التاريخي لتتبعها الزمني لتطور الظاهرة عبر المراحل الزمنية وصولا إلى ما عليها و المنهج المقارن استخدمته الباحثة للمقارنة و اكتشاف أوجه الشبه و الاختلاف بين العاملات، ما عدا دراسة **كاميليا عبد الفتاح** التي استعملت المنهج التجريبي وذلك بواسطة المجموعات التجريبية و الضابطة من غير العاملات هذا فيما يخص على مستوى المناهج المستخذمة ، أما فيما يخص أسلوب اختيار العينة فقد كان الاختيار على العينة العشوائية الطبقية ، ماعدا في دراسة **بن زيان مليكة** بعنوان "عمل الزوجة و انعكاساتها على العلاقات الأسرية" تم اختيارها للعينة القصدية.

فيما يخص أوجه الاختلاف من حيث الجوانب النظرية بالرغم من دراستها لمتغير عمل المرأة و مجالات الدراسة ومدة كل منهما، ومن حيث أدوات جمع البيانات من استمارة و مقابلة ودليل العمل الميداني و ملاحظة و السجلات و الوثائق الميدانية .

3-7 تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- لعل أهم ما يميز دراستنا على الدراسات السابقة أنها تم الجمع و التركيز على النشاط المهني الذي تمارسه المرأة على اختلاف نوعه في مجال عملها و كيف تتم إنتاج مكانتها الاجتماعية ضمن هذه الممارسة و التركيز على مجالاتها التفاعلية التي تتواجد فيها المبحوثة و كيف ساهم هذه الأخيرة في ترقية مكانتها . و إلقاء الضوء على دورها المهني و الاجتماعي في ظل التغيرات التي تطرأ على حياتها اليومية التي تعيشها المرأة في حين أن الدراسات السابقة ركزت على أثر عمل المرأة و خصصت المرأة العاملة المتزوجة و التي لها أولاد فقط، و هذا ما اختلفنا معها كوننا لم نختص في حالة دون الأخرى بحيث تطرقنا للجميع الحالات الاجتماعية دون استثناء لأكثر دقة و تحكم .

- اختلافنا من حيث الجوانب النظرية التي تطرقت إليها الباحثة والمنهج فقد تم اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي ولم نكتفي عند الوصف الكيفي بل وصفها وصفا كميا باستخدام أساليب التحليل وتفسيرها عن طريق الجداول الإحصائية البسيطة و المركبة لإيجاد العلاقة بين المتغيرات لوصول إلى نتائج موضوعية.

- من حيث العينة لم نقتصر على حالة دون الأخرى اشتملت الدراسة على التنوع في الحالة الاجتماعية لعينة، لذلك تم اختيارنا لعينة العشوائية البسيطة من العاملات في مؤسسات محددة .

8) المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

تحتل المقاربة السوسيولوجية للدراسة في الأبحاث السوسيولوجية مكانة متميزة بحيث يمكننا هذا النسق الفكري من تحديد هوية البحث ذاته من خلال إسقاط نظرية أو عدة نظريات على موضوع الدراسة و ذلك لأن أي ظاهرة اجتماعية يمكن دراستها من عدة زوايا التي تمد الباحث بإطار تصوري تساعده على تحديد أبعاد العلاقات بين الوقائع و تنظيمها و تحليلها و تفسيرها [1].

فالطبيعة الموضوع هي التي تحدد طبيعة النظرية الاجتماعية التي تتلاءم معه ، وعلى هذا الأساس تمثلت المقاربة المتبناة للدراسة في نظرية بيير بورديو محاولين التطرق لأهم المفاهيم والمنطلقات الفكرية لهذه النظرية .

فهذه الأخيرة تسلط الضوء على الفاعل باعتباره يساهم في إنتاج البنية و ليس خاضعا لها ، فالفعل عبارة عن الممارسة التي يقوم بها الفاعلون بشكل مستمر مما يتولد عن هذه الممارسة أوضاع مكانية مختلفة ومتنوعة .

تعد المرأة كالفاعل أساسي في البناء الاجتماعي تسعى من خلال ممارساتها المهنية لإنتاج وضعها المرتبط بحجم امتلاكها للرأسمال سواء كان ماديا أو ثقافيا و تحويله إلى رأسمال رمزي المتمثل في وضعها الاجتماعي ،لأن الممارسة المهنية تعد رأسمال اقتصادي المتضمن لتوفير و إشباع الحاجيات بشكل مستقل و منفصل بحيث يتم إعادة إنتاج الرأسمال الاقتصادي و تناميه يفترض بالضرورة تحويله نحو أشكال أخرى من الرأسمال الرمزي ومن ثم تحويله إلى رأسمال اجتماعي .

8-1- التصورات الفكرية للنظرية البنيوية التكوينية:

حاول بورديو أن يتجاوز الثنائيات التي سيطرت على النظرية الاجتماعية طويلا وهي ثنائية الذات و الموضع أو النسق و الفعل أو الفاعل و البناء الاجتماعي. و تعتبر هذه الثنائيات هي الصياغة السوسيولوجية للثنائيات الفلسفة التقليدية آنذاك [2] ، بالنظرة مختلفة عن غيره من المفكرين تقتصر على الطابع الثقافي البنيوي للوقائع و الأعمال و الممارسات اللاشعورية ، تبنى مقاربة معاكسة تماما للدراسات البنيوية التقليدية و التي أسماها بالبنيوية التكوينية أو ما بعد البنيوية سعى إلى تمثيل رؤية جديدة في الفهم النظري تجمع بين البنية و العلاقة و الموضعة من جهة . و الكون و الشكل و الوظيفة ، و المعنى من جهة أخرى في المستوى الكشف عن نظام الأفعال و الممارسات الاجتماعية و آليات اشتغالها اجتماعيا ضمن هذه العلاقة . و هي بذات مستوى الكشف عن آليات تكوينه و تشكله و الوظائف التي يقوم بها . إذ يعتمد على العلاقة الجدلية المعقدة بين البنيات الموضوعية للعالم الخارجي (النزعة الموضوعية) و البنيات الذاتية للفاعلين و بين الأشياء .

فهذه العلاقة التي بموجبها تتحول البنيات الموضوعية إلى بنيات ذاتية استعداديه للفاعل الذي يعيد من خلاله نشاطه العملي المرتكز على نسق الاستعدادات ، أي ربط بين ما هو ذاتي بما هو موضوعي إذ لا وجود لذاتية مستقلة في الفهم الواقع الاجتماعي أو مستوى التنظير كما هو الأمر لدى ماكس فيبر و غيره ، و لا

[1] عبد الباسط عبد المعطي :- **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع** ، سلسلة عالم المعرفة ،كويت ، ب – ط ، 1981 ، ص ص10-12 .

[2] السيد عبد العاطي و آخرون:- **نظرية علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة و المعاصرة** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص23.

لموضوعية قائمة بذاتها بحسب مابين ماركس الحقيقة الذاتية لا تفسر ذاتيا بل على أساس ارتباط بالحقيقة الاجتماعية التي تتجلى فيما يحمل الناس من معان و معتقدات و شعور بافتراض أن الناس يتصرفون تبعا لما يحملون من معان للبيئة و للآخرين[1].

8-2- المفاهيم الأساسية لنظرية بورديو:

8-2-1- نظرية الممارسة الاجتماعية:

يعد مفهوم الممارسة الاجتماعية عند بورديو موضوعا أساسيا لمحاولة التكامل بين الفعل و البناء . فهي تهتم بإعادة الاعتبار للفاعل الاجتماعي ، باعتبارها رد فعل على النظرية البنيوية التي أهملت النظر للفرد و جعلته خاضعا للبناء الاجتماعي و نتاجا له . فالبنيوية تؤكد على إزاحة الفاعلين عن مركز البنية على نحو يغدو معه كما لو كان البناء يعمل بشكل آلي يتجاوز إرادة ووعي الأفراد و جهل المعنى الذي يعطيه الأفراد لأفعالهم. و قد طرح المفهوم من قبل ماركس باعتبارها عملية جدلية تهدف لتغيير العالم من خلال النشاطات الخلاقة للإنسان ، مما شجع بورديو على نظريته في الطابع الاجتماعي الثقافي و المجال رغبته في كسر ما يراه حاجزا غير ضروري بين البنائين تم تركيزه على علاقة الفاعل بالبناء الاجتماعي ، و هي العلاقة التي تنتهي بأن يقوم الفاعلون بإعادة إنتاج هذا البناء و لا يستبعد بورديو قدرة الفاعلين على تحويل و تغيير البناء أي لهم القدرة على مواجهة الوضعيات غير المنتظرة و المتجددة باستمرار، و لكن يستلزم توافر شروط بنيوية . و يعبر عنها بالمفهوم آخر ألا و هو الممارسة ليست ناجمة عن الإرادة الحرة غير المضبوطة ،كما أنها لا تفرض فرضا تاما بواسطة بعض العوامل الخارجية [2].

فالممارسة تعني ذلك الفعل الاجتماعي social agent الذي يقوم فيه الفاعلون بالمشاركة في إنتاج البناء الاجتماعي ، و ليس مجرد أداء الأدوار بداخله، و يقول بورديو "...أنه من الممكن استبعاد الذات من تراث فلسفة الوعي دون القضاء عليه لصالح البنية ".

فعلى الرغم من أن الفاعلين نتاج البنية ، إلا أنهم صنعوا و يصنعون البنية (إنتاج و إعادة الإنتاج) باستمرار و تعتبر سيرورة آلية لا تتحقق دون التعاون الفاعلين و استدمجوا ضرورة البنية على شكل تطبع (الملكة) حتى ينتجون و يعيدون الإنتاج سواء كانوا واعين بتعاونهم أم لا [3].

أما فيما يخص استراتيجيات إعادة التحويل هي المسؤولة عن الحركات داخل الحقل الاجتماعي ، مثل إعادة تحويل رأسمال الاقتصادي إلى رأسمال التعليمي و هي العملية التي تتيح للأغنياء الاحتفاظ بأوضاعهم المتميزة بشكل مشروع[4].

---

[1] إبراهيم عيسى عثمان:- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى، دار الشروق ، عمان ،2008 ،ص167.

[2] جورج ريتزر :- **موسوعة النظرية الاجتماعية**، المجلد الأول ، ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد ، المجلد الأول ،كلية الآداب ،جامعة القاهرة ، الطبعة الأولى ،2006 ص80.

[3] بورديو بيير :- **أسباب عملية** ،ترجمة أنور مغيث ،طرابلس ،الدار الجماهيرية ،1966،ص ص202-203.

[4] خالد عبد الفتاح :، **نظرية الممارسة لبيير بورديو**- ساعة التصفح 18:35،يوم 23-12-2012.

و يستخدم بورديو مصطلحي" الطابع الاجتماعي الثقافي "و"المجال "ليصف المكونين الأساسيين لنظريته . ويشير الطابع الاجتماعي الثقافي إلى الأبنية المعرفية التي يستخدمها الناس في تعاملهم مع العالم الاجتماعي . فهذا الطابع بمعنى أنه يتشكل بالطريقة التي يتعامل بها الفاعلون مع العالم الاجتماعي الخارجي من جهة، كما يعمل في نفس الوقت على تشكيل هذه الطريقة من جهة ثانية.

1) الحقل الاجتماعي:

يرفض بورديو النظر إلى المجتمع كما لو كان وحدة متكاملة و منسجمة «التوجه البنيوي » أو كتل منقسمة حسب ملكية وسائل و قوى الإنتاج بين مالكين و غير المالكين «التوجه الماركسي» ، بل يعتبر المجتمع كبنية كلية ، و حقوله كبنيات فرعية مشتقة منه تتفاعل وتتبادل التأثير و يتمثل هذا التأثير بتوسط الوضع البنيوي الداخلي لكل حقل.

فالحقل يعني به بنيات ذهنية فكرية لمجموعة من الفاعلين يشغلون مواقع متشابهة في الفضاء الاجتماعي و يملكون كميات متشابهة من أشكال رؤوس الأموال و فرص النجاح و نفس التراتب ، أي يتجمع من يتماثلون في ملكية رأسمال في أوضاع مكانية متماثلة [1].

كما يعرفه في موضع أخر على أنه نسق من العلاقات الموضوعية للقوة بين المواقع ، هذه الأخيرة محددة موضوعيا في وجودها ، يرتبط مفهوم الحقل بالمفهوم التمايز الاجتماعي الذي يعتبر سيرورة تاريخية مجتمعية يترتب منه مواقع متمايزة على أساس امتلاك كل منها لرأسمال [2].

كل حقل يشغله مفوضون مهيمنون و آخرون مهيمن عليهم بواسطة الرأسمال ليس المادي فحسب بل رأسمال الرمزي و الاجتماعي الذي يحدد من خلاله علاقات قوة بين الأعوان التي لها ملكية مشتركة لرأسمال ضروري لاحتلال منازل مهيمنة في مختلف الحقول [3].

يقول بورديو:-«بأن هناك في كل مجتمع مهيمنون ومهيمن عليهم ،و بأن المبدأ الأساس للتنظيم الاجتماعي يقيم في هذا الاختلاف.»[4]

يرتبط درجة استقلالية الحقل بمقدرته على المقاومة ، عن طريق هذه الحقول يتولد رأسمال الخاص بكل حقل، و الواقع أن في إطاره يتم تحديد تصرفات الأفراد و الجماعات بالاضافة لتأسيس علاقاتهم الاجتماعية التي يعاد إنتاجها بشكل بنيوي .

يساهم التطبع الاجتماعي بوصفه منهجية ذات محتوى ثقافي وظيفته إعادة إنتاج في بنية الحقل في بنائه و إعادة بناء بعضهما البعض بصورة انعكاسية ، فالحقل لا يكتسب بنيته و لا يحافظ عليها و لا يعيد بنائها إلا

---

[1] إبراهيم عيسى عثمان:- مرجع سبق ذكره ، ص171.

[2] عبد العاطي السيد وآخرون:- مرجع سبق ذكره ، ص25.

[3] محمد عكاوي :- **قراءة في كتاب اللغة و السلطة الرمزية** ، الساعة التصفح 7:00، يوم 17-12-2012.

[4] فليب كابان و جان فرانسوا دورتيه:- **علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية** ، ترجمة إياس حسن ، الطبعة الأولى ، دار الفرقد، سوريا، 2010، ص208.

بواسطة التطبع الذي يحملونه الفاعلون المنخرطون فيه ؛ هذا ما يجعل الفاعل قادر على إدراك رهانات الحقل و مصالحه إدراك يدفعه إلى استثمار طاقاته لاستدخال خارجي . وهو الفعل الذي يقود إلى تمثل ضرورات العالم الموضوعي بحصوله على التنشئة الاجتماعية زودته بالتطبع الملائم للحقل ، إذ عن طريقه يحدد تصرفات الأفراد و الجماعات و تتأسس العلاقات الاجتماعية ويعاد إنتاجها بشكل بنيوي[1].

أكد بورديو أن أي حقل من حقول المجتمع مهما كان شكله التاريخي لا يخلو من هذا الصراع الذي يتخذ شكل عنف رمزي الذي يتنوع بتنوع الحقول وتعددها بحيث تختلف من حيث السمات النوعية من جهة و المواقع ، الثقافات ، و الحقب التاريخية من جهة أخرى صراعا يسعى إلى تغيير تلك البنية و تحويلها من حال إلى حالة يكون رفيع المكانة قدر الإمكان [2].

إن تاريخ الحقل نتاج صراع الفاعلين فيه ، بالإضافة إلى صراعه مع الحقول الأخرى و تفاعلاته معها عبر الزمن في تناوله لعملية الصراع يعود إلى ممارسات الفاعلين الذين ينتمون إلى الطبقة معينة كمجموعة تجمعهم ظروف متماثلة ، لأن الكل يحاول الحصول على ماله قيمة لتحسين وضعه أو الإبقاء عليه . الأمر الذي يولد الصراع الطبقي و التنافس بين الفاعلين لذلك يعتبر الحقل مكان الصراعات بين مالكي سلطة رأسمال المختلفة التي لها رهانات تحويل القيمة النسبية لمختلف أنواع الرأسمال أو الحفاظ عليها . مما ينتج دينامية الحقل وحيويته من كون الصراع هو محركها ميز بورديو بين نوعين من الصراع الأول داخلي و الثاني خارجي :-

الأول داخلي بين قدماء الحقل « الآباء المؤسسون» أو كما يسميهم « الأسماء المكرسة » القوى السائدة المهيمنة التي تحتكر السيطرة على الرأسمال النوعي للحقل ، وهي أقدم تواجدا من غيرها في الحقل ، و أعلى مكانة تمتلك سلطة شرعية التي تخولها القدرة على الفصل بين الفعل الشرعي و الفعل اللاشرعي ، أي أنها تمتلك سلطة تحديد القواعد التي يجري على أساسها التصنيف ما ينتمي إلى الحقل انتماء شرعيا عن الدخيل الطامح إلى الانتماء إليه انتماءا لا شرعيا ،فهي التي تعيد إنتاج الرأي السائد و بنائه باستمرار في شكل إيديولوجيا تتمسك بالمحافظة عليها على ما يضفي الشرعية على موقعها المسيطر في الحقل بواسطة الرأسمال تمت مراكمته تدريجيا و زمنيا و تاريخيا .

فالوافدون الجدد « المحدثون » القوى الطامحة إلى السيادة و الهيمنة في الحقل بانتزاع و احتكار القوى الأقدم منها للرأسمال النوعي للحقل من جهة أخرى وهي قوى و لجت الحقل حديثا . ما يجعلها تتبوأ المواقع و المكانات المسودة في الحقل ،لأنها لا تمتلك الرأسمال النوعي الأوفر نظرا إلى حداثة وجودها في الحقل فان موقعها الدوني يجعلها تواجه القوى القديمة السائدة مطالبة بإعادة تحديد ثوري لمبادئ توزيع الرأسمال النوعي

[1] شحاتة صيام:- **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** ، الطبعة الأولى ،مصر العربية ، القاهرة، 2008، ص302.

[2] ماهر تريمش:- **إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم**، الطبعة الأولى ،دار النهضة ، بيروت ،2007، ص374 بتصرف.

للحقل توزيعا جديدا يحسن مواقعها فيه ، فلا تجد أمامها غير استراتيجيات التمرد الموجهة نحو مراكمة رأسمال الرمزي [1] .

و الثاني خارجي بين حقل و باقي الحقول المنافسة داخل الفضاء الاجتماعي، لكن هذا النوع من الصراع لا يحدث إلا إذا توفرت حد أدنى من المصالح المشتركة بين مختلف العملاء الذين ينتمون إلى الحقل الواحد.

كما يتخذ الصراع في الحقل مظهرين أساسين هما:- صراع من أجل السلطة الخاصة بذلك الحقل يتوخى قلب موازين القوة فيما يتعلق بامتلاك الرأسمال، بإعادة تحديد المواقع و المكانات في الحقل ، تحديدا يترتب عليه إعادة بناء الحقل و إعادة تشكيله ليكون في صالح هذه القوى (توزيع الرأسمال النوعي). و صراع من أجل الشرعية الأصلية التي يستمد الحقل هويته و تميزه منها، فالتمييز حق الانتماء الشرعي للحقل(تحديد القيم و المعايير الشرعية في الحقل) [2].

خصائص الحقل:- يتميز الحقل بمجموعة خصائص نذكر من بينها:-

- كل حقل عبارة عن سيرورة تاريخية ، فهو يمر بمراحل طويلة و متعددة الهدف منها الحصول على الاستقلال الذاتي.
- الحقول تشكل علاقة القوة بين العناصر الفاعلة و المتصارعة أي أنها تشكل توزيع رأسمال نوعي.
- المهيمنين لرأسمال الرمزي في الحقل يميلون إلى استراتيجيات المحافظة على الوضع لما لهم من مصالح ، بينما يميل المهيمن عليهم إلى تبني استراتيجيات من شأنها تدمير البنية القائمة و القضاء عليها أو مقاومة علاقات القوة السائدة داخل الحقل.
- كل المنتمين لحقل تجمعهم مصلحة مشتركة و هي المحافظة على بقاء و استمرار الحقل في حد ذاته .[3]

2) **الهابيتوس**:

يعد مفهوم الهابيتوس من المفاهيم الأساسية في سوسيولوجيا بورديو ، و قد تناول هذا المفهوم واستخدمه لأول مرة في كتابه نظرية الممارسة في ثمانينات القرن الماضي . يترجم هذا المصطلح في العربية بلفظ التطبع أو الملكة التي توجه السلوك توجيها عفويا (تلقائيا) و يأخذ هذا المفهوم أهميته في نسق المفاهيم المركزية عند بيير بورديو . فالفرد يتشكل على نحو لاشعوري في بيئته الاجتماعية في غمر متدفق من الإشارات والمعاني والدلالات والوضعيات والرموز والتصورات التي تتفاعل لتشكل عمقه الوجداني السلوكي وتحدد طباعه ونظرته إلى الكون وتنسج فيه هذه الآليات العفوية للسلوك ، الحياة ، و العمل.

---

[1] ماهر تريمش:- نفس المرجع السابق ، ص ص 456-457.

[2] حساين المأمون:- **بيير بورديو،نحو سوسيولوجية الكشف عن الهيمنة** ، مقالة منشورة في مجلة دليل الكتاب الالكترونية ، الطبعة الأولى، سوريا، الساعة19:00،يوم 11-10-2010. www.Dalilmag.net

[3] خالد عبد الفتاح ، **نظرية الممارسة لبيير بورديو**، مقالة ، ساعة التصفح2:30 ، يوم23-01-2013 .

و يعرف على أنه مجموعة من الاستعدادات المبنية، التي تقوم بصياغة بنية المخططات الذهنية المولدة لنظام التفيئة و التقدير و الترتيبات الفردية التي تنتج تماسك الخيارات التي تعبر عنها الجماعات الاجتماعية المتنوعة بخصوص تفسير الأفعال عموما ،باعتبارها نتيجة لاستعدادات السلوك من قبل الفاعلين ، فهي بمثابة المبدأ المولد أو توليف أصيل يوحد الممارسات و تمثلات الاجتماعية تلك هي الاستعدادات المصاغة [1].

كما يعرفه بورديو في موضع أخر نسق الاستعدادات المكتسبة وتصورات الإدراك والتقويم والفعل التي طبعها المحيط في لحظة محددة وموقع خاص فهو الموجه لسلوكات الفرد أو الجماعة اعتمادا على مرجعية معينة تقع في البنية الذهنية و بالتحديد فيما يسمى بعلم النفس "بالأنا الأعلى"، أي الذي يتحكم في إجمالي الممارسات الناتجة عن الفرد بشكل لا شعوري ، لذا يعتبر التطبع من جانب آخر أصل الإدراكات و عمليات التقويم والأعمال [2].

من خلال تحليل بورديو لمفهوم التطبع يتبين من ذلك أن موقعه يتوسط بين العلاقات الموضوعية و السلوكات الفردية ، وهو ناتج عن استبطان الشروط الموضوعية في آن معا مثلما هو الشرط اللازم للممارسات الفردية عبر مختلف مراحل الوجود الاجتماعي بالنسبة للفرد و المجتمع . و هو بوضعيته هذه يضفي الشرعية على التمايز مثل التحيزات الطبقية ، العنف الرمزي ، الشعور بالهوية الفردية و الجماعية دون حدوث أي صدام ظاهري بين الطبقات . فالإنسان في نظر بورديو يتصرف وفق حتميات لاشعورية ، فهو إذن ترجمة طبيعية و عفوية لنظام من المعطيات و العمليات السيكولوجية المتأصلة في عقله و في نظامه الذهني الداخلي .

و بالتالي فالتطبع يعني الخصال المترسخة في عقول البشر و أجسادهم أي ما اكتسب ، لكنه المكتسب الذي تجسد بصورة دائمة في البدن و قد اتخذ شكل استعدادات دائمة فهو يشير إلى الزمن و التاريخ ؛ أي إلى العلاقة الجدلية الدائمة بين تاريخ الفرد الفاعل و تاريخ الجماعة التي يندرج في وجودها وجوده الفردي . بمعناه العلاقة التي تربط الفرد بمكانه الذي يبرز من خلال عمليات التمايز في الفضاء الاجتماعي[3].

إن مفهوم التطبع الذي اقترحه بورديو يسمح لنا بفهم منطق الممارسات الفردية و الجماعية لفهم معنى التفاعل الذي يمكن الفرد من العمل و الفعل في مختلف الحقول التي تعيد إنتاج اجتماعي من خلال لاستدخال و الاستخراج الداخلي ، مما يعطي انطباع الفرد عن مكانته . باعتبارها منظومة تتألف من مدركات و المعاني و القدرات و الحاجات و تذوق الأشياء فهي المسؤولة عن إنتاج التصرفات [4].

يحلل بورديو أن عملية التنشئة الاجتماعية ضمن طبقة اجتماعية تساهم في تشكيل البنيات الذهنية الفردية، و الظروف الاجتماعية التي يتأثر بها الفرد هي الأخرى ترتبط بهذه الأخيرة، في قوله :-

[1] جاك هارمان:- **خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية** ، ترجمة العياشي عنصر، الطبعة الأولى ،دار المسيرة ،2010،ص136.

[2] أكرم حجازي :- **الموجز في النظريات الاجتماعية و التقليدية و المعاصرة** ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد عشرون،2005.

[3] جون ليتشه :- **خمسون مفكرا أساسيا معاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية،الطبعة الأولى،بيروت،2008، ص ص106-107.

[4] عبد الكريم بزاز:- نفس المرجع السابق ، ص87.

(فالهابتوس في دلالته و صيغته النهائية و هو المجتمع بكل قيمه ، أخلاقياته ، بكل محددات السلوك ، التفكير و الاختيار.) [1]

يشتمل التطبع على أبعاد أساسية و هي :-

1. **بعد نفسي وجداني**:- يتمثل في الاختيار، الميولات و الأذواق .
2. **بعد عقلي منطقي**:- يتمثل في الأفكار، المبادئ ، القيم و التفسير .
3. **بعد أخلاقي عملي**:- يتمثل في الأفعال ، القيم ، الممارسات يعتبر هذا البعد المؤشر على قوة الأصل الاجتماعي [2].

فالتطبع يحمل بنيتين في بنيته الخارجية هو المبدأ الذي يولد و ينتج الممارسات التي تميل لإعادة الإنتاج الشروط الموضوعية التي كانت ملازمة لإنتاجه ، باعتباره موجه لأفعال الفرد الذي يتحكم بإجمالي الممارسات و الأفعال الناتجة عنه بشكل لا شعوري . فالبنيتين الداخلية و الخارجية هما صورتين لحقيقة واحدة للتاريخ المشترك ، ذلك التاريخ الذي يسكن الأشخاص في صورة نظام قار للمؤهلات و المواقف التي اكتسبت اجتماعيا و تجدرت عميقا في الذات .

و بهذا يمكن القول أن هناك ارتباط بين البناءات الموضوعية التاريخية و الفعل و الفاعل ، تتضمن علاقة تبادلية بين الجانبين ، بحيث ترتبط المنطلقات الذاتية للفاعل بما تأثر به من ظروف موضوعية في محيطه الاجتماعي ، بما استدمجه اجتماعيا و ثقافيا مما يجعل اختياره للفعل مرتبط بالجانبين الموضوعي و الذاتي، ممثلة في ما تشكل لدى الفرد من استعدادات .

يرى بورديو أن الأوضاع المكانية المتماثلة يمكن أن تنتج استعدادات متماثلة ، كما هو الحال لمن ينتمون لطبقة اجتماعية واحدة ، و في الوقت الذي تساهم فيه البناءات الموضوعية في تشكيل المنطلقات الفردية للفرد ،فانه يعمل على تشكيل تلك البناءات . ما يتضح جليا وجود علاقة دينامية بين الحقل و الفعل ، و بين الفرد و الجماعة ، فالتطبع كما سبق وذكرنا أنه لا يحمل صفة تقييد الفعل بل يتصف بالمرونة و الاحتمالية لكنه يخضع للحتميات البنائية ذلك نتاج تأثير بنية اجتماعية و ثقافية لا يمكن أن يكون مطلقا ، و إلا اختفى دوره في تشكيل ما هو اجتماعي[3] .

بناء على تصور بورديو يعتبر الهابيتوس عامل من عوامل التباين في البناء الاجتماعي، خاصة طبقيا يترتب عليه اختلافا في الاستعدادات من طبقة لأخرى ، هذا التباين أحد أوجه التناقض في طبيعة البنى الاجتماعية في المجتمعات الانسانية و في إطارها تخضع المقهورين لظروفهم ، و أسيرين للممارسات و الأفكار السائـدة [4].

---

[1] زهير قاسيمي :- مرجع سبق ذكره .

[2] حساين المأمون :- مرجع سبق ذكره .

[3] إبراهيم عيسى عثمان:- مرجع سابق ، ص 168.

[4] شحاتة صيام:- **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** ، الطبعة الأولى ،مصر العربية ،2009، ص180.

يرتبط التطبع بالحقل الاجتماعي من خلال توزيع المكانات الاجتماعية في الحقل و تراتبيتها يترجم توزيع موازي للأفراد وتطبعهم و خصائصهم ، فكل طبقة أو شريحة داخل الحقل يناظرها منطلقات ترتبط بالظروف الاجتماعية لطبقة أو الشريحة المنطلقات المتمثلة هنا بالهابيتوس هي الأساس الموحد الذي يترجم مكانة الوضع الواحدة الى أسلوب حياة تتمثل نسبيا . يُرجع عامل التباين في ملكية أشكال الرأسمال و التوجهات و الممارسات التي ترتبط بالتباينات الرمزية الثقافية بما في ذلك أيضا التفاوت في الأنماط اللغوية [1].

هذه التباينات الرمزية بين الفاعلين فيما بينهم فإنهم في واقع الأمر يعرضون رؤوس أموالهم وقد تجسدت في أجسادهم بل كأجساد دالة تواصلية رمزية تدل على اختلافات في السمة و المظهر باعتبار أن التطبع رأسمال، يظهر لكونه ممثلا تمثلا جسديا في مظهر الفطري لا المكتسب [2].

يركز بورديو حول الكفاءة الوظيفية لمفهوم التطبع قادر على توليد ممارسات و استراتيجيات جديدة نتيجة علاقة لاشعورية قائمة بين التطبع و الحقل ، فهو يقوم بإعادة إنتاج البنية باعتباره مفعول أوتوماتيكي للانتماء لحقل لمعرفة المفوض ما يجب معرفته من تاريخ الحقل . فهو بمثابة أفعال موجهة موضوعيا لخلق إمكانية تأسيس ممارسات متحررة من ضرورة النزعة الآلية التي تعتبر أن الفعل هو نتيجة آلية لأسباب خارجية من ناحية . والنزعة الغائية من ناحية أخرى التي تعني بأن المفوض يتصرف بشكل واع في نظرية الفعل العقلاني .

لذلك يقول بورديو :- (إن إحدى وظائف مفهوم الهابيتوس الأساسية التخلص من منزلقتين متكاملين... النزعة الآلية من جهة و النزعة الغائية من جهة أخرى...) [3].

نستخلص بذلك للهابيتوس خصائص محددة يتصف بها و هي:-

- الاستمرارية (دائمة):- حيث يمارس وظيفته عبر الزمن و في مختلف المراحل الزمنية ، تعني ردود أفعال ذهنية وحسية وعاطفية وشعورية تتسم بطابع الديمومة والاستمرار.
- الشمولية:- يعني أنه لا يترك أية رواسب أو معطيات تخرج عن منطقه الداخلي ، بمعنى أنه لا يسمح بمنطق الخروج من مساره الكلي المحدد عبر الزمن.
- قابلة للتحويل أو النقل:- وفيما يتعلق بصيغته التحولية فهذا يعني أن الهابيتوس قادر على ممارسة دوره في مختلف المواقف الاجتماعية وفي مختلف قطاعات التكوينات الاجتماعية المتنافرة .
- مكتسبة :- اكتسبت اجتماعيا عن طريق سيرورة التربية والتنشئة الاجتماعية والتعليم والترويض.
- و هنا يجب أن نلاحظ بأن السمة اللاشعورية تشكل المنطق لمفهوم "الهابيتوس" عند بورديو، ووفقا لهذه الخاصية اللاشعورية فإن نظام المعطيات الذهنية يفعل فعله بوصفه مُولِّدا و منظِّما للممارسة الحيوية عند

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره،ص 171.

[2] ماهر تريمش:- **ترسانة الرموز الثقافية** ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، تونس ، العدد 20، ص ص59-60.

[3] محمد عكاوي :- مرجع سبق ذكره.

الإنسان ، كما يقوم بدوره بوصفه مُولِّدا لنظام التصورات التي يمكنها مبدئيا من التكيف مع غايات الفرد وطموحاته .

2) **الرأسمال**:

كل طاقة يمتلكها الفرد و يعتمد عليها كأداة في عملية التنافس و التميز الاجتماعي يعد رأسمالا ، في مفهومه لرأسمال يتسع ليشمل كل أنواع الممتلكات التي يستخدموها الفاعلون قصد مراكمته و استثمارها في ممارساتهم . يرتبط الرأسمال بالحقول بحيث كل حقل له شكل خاص من رأسمال لذلك ميز بورديو بين أشكال متعددة لرأسمال ، عند إدراك الأشكال السابقة من قبل باقي الأفراد المجتمع و الاعتراف بها اجتماعيا تصبح رأسمال رمزيا مصدر سلطة مشروعة فعالة أثناء الصراع و يخول له موقعا معينا ضمن لعبة التمايز لدى الفاعل و أهم أنماط الرأسمال هي:-

1/ الرأسمال الاجتماعي :- استعمل المفهوم من قبل "روبرت بوتنام" في تناوله لمفهوم الصلات بين الأفراد بين الأنواع المختلفة من الموارد ، أما بالنسبة "دوركايم" استعمله حول التآزر الاجتماعي بنوعيه الميكانيكي و العضوي هذا الأخير يبدو شبيها بالرأسمال الاجتماعي عند بورديو[1].

يقصد بورديو بالرأسمال الاجتماعي فهو عبارة عن مجموع الموارد الفعلية أو الكامنة التي يتحصل عليها المفوض أو الجماعة بسبب امتلاكه شبكة مستمرة من العلاقات الاجتماعية المؤسسة التي تربطه بغيره من ذوي المكانات الاجتماعية و التي يعتمد عليها في قضاء مأربه من التعرف و الاعتراف المتبادل.

أو بعبارة أخرى يطلق عليه عادة على مجموعة من العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد أو الجماعة ، فالحصول عليها يعني التمكن من تحريك شبكة العلاقات بين الأفراد ،فهو يمثل بذلك موردا يستخدم بهدف الحصول على موقع في المجتمع[2] .

إن نصيب الفرد من الرأسمال الاجتماعي يتوقف بالدرجة الأولى على نصيبه من الرساميل الاقتصادية والثقافية والرمزية وعلى مقدار تحكمه وتوجيهه لها هو ببساطة الربح المحصل وليس بالضرورة أن يكون ماديا مثلا التقدير و الاحترام و التبجيل والتشريف وسط الجماعة وهو يظهر بالخصوص حين يكون معترفا به في قدرة الفرد على تعبئة شبكات للدعم والمساندة في لحظات تاريخية معينة داخل محيط هذا الاعتراف أي داخل مجال العلاقات الاجتماعية للفرد .

2/ الرأسمال الثقافي:- يعتبر من أولى المصطلحات التي أوردها بورديو، و يقصد به مجموع المعارف و القدرات و المهارات في مختلف الأصناف النظرية و العملية في إطار ثقافة معينة (معارف و مهارات ، شواهد، الأذواق الثقافية و الآداب الحسنة) ، تعبر عن نفسها اجتماعيا في علاقات سلطة و سيطرة ثقافية بوصفه قوة اجتماعية تمكن مالكها من التأثير بالآخرين ، فالرأسمال بهذا المعنى هو المبدأ الذي ينبني عليه الحقل على أساسه ، على

[1] جون سكوت:- **علم الاجتماع المفاهيم الأساسية** ،ترجمة محمد عثمان ، الطبعة الأولى ، الشبكة العربية للأبحاث و النشر ، بيروت ،2009، ص 221 .

[2] جان فرنسوا دورتيه:- مرجع سبق ذكره ، ص438 .

شكل مواقع متمايزة مختلفة في تراتيبها يتوزع الفاعلين حسب نسبة امتلاكهم له . و استثماره يجلب لمالكه قيمة و مكانة اجتماعية تتحدد بحجمها و نوعها . يتألف هذا الرأسمال الثقافي عند الفرد من نوعين أحدهما موروث الذي يُنم من خلال عملية التنشئة الاجتماعية مثل البنية العقلية و مفردات اللغة ، و الآخر مكتسب وهو كل ما يكتسبه الفرد من مؤهلات تعليمية أي من الشواهد المدرسية و الألقاب الثقافية [1].

الرأسمال يتم من خلاله تصنيف الفاعلين و توزيعهم على مواقع تفاضلية على شكل طبقات متمايزة . يرى بورديو بأن أفراد الطبقات البرجوازية و العليا من المجتمع قادرين على استجلاب الإمكانات المادية و غير المادية للمحافظة على قوتهم و امتيازاتهم و نقلها إلى أبنائهم ، يتم دلك بواسطة عملية التوريث المباشرة للممتلكات كوسيلة للتمرير الثروة الاقتصادية و المكانة الاجتماعية هذا راجع إلى أهمية الرأسمال الثقافي في نقل القوة و الامتيازات في توزيع السلطة و القوة و المكانة ضمن الحقول .

اختلف بورديو عن مفهوم الرأسمال لدى ماركس الذي يظل حبيس النظرة الاقتصادية فهو عنده كل طاقة اجتماعية قابلة أن تنتج مفاعيل . ويعرف أيضا كل مورد يمكن استعماله في خضم الصراع والتنافس هو بمثابة رأسمال[2].

3/ الرأسمال الرمزي:- هو من بين أهم رؤوس الأموال بالنسبة لبورديو الذي يشرع التمايز و السلطة ، يعني به الشرعية التي ينالها الأفراد نتيجة اعتراف الآخرين بهم ، تتأسس هذه الشرعية على الاعتقاد و الثقة ففي حالة الفروق الطبقية تتحول الفروق الموضوعية التي توجد في الثروات وما تدره من فوائد إلى امتيازات شرعية و معترفا بها في تصورات الناس .

و في هذه الحالة فإن هذه الاختلافات ما إن تدرك من طرف شخص مستعد لإدراكها حتى تصبح في نظر بورديو اختلافات رمزية مؤلفة لغة حقيقية و عندئذ تشتغل بين الناس في كل مجتمع ، و هي اختلافات في الموارد و الممتلكات و طرق التفكير و الفعل لذلك تابعة لاختلافات مواقعهم ، فرق معترف به باعتباره فرقا شرعيا يعمل كرأسمال رمزي يخول فضل و حق الامتياز . ليس معنى ذلك أن كل الاختلافات و الفروق لا يوجد إلا لأن الناس يعتقدون أنها توجد[3].

و اعتبر الامتياز الثقافي كالرأسمال رمزي يكتسبه الأفراد على شكل ارث ثقافي عن طريق التعليم، يخول بطريقة غير مباشرة ما أسماه بالعنف الرمزي. يتضح لنا مما سبق أن الرأسمال يتعلق بمجموعة من الممارسات الثقافية التي لها علاقة بالشرف و الاعتراف و هو في النهاية السمعة و السلطة التي يتمتع بها الفرد من خلال اكتسابه للأشكال الثلاثة لرأسمال ، و هذا النوع يسمح بفهم التظاهرات المختلفة لقواعد السلوك.

9) صعوبات الدراسة:

[1] جون سكوت:- مرجع سبق ذكره ، ص ص227-228 .

[2] بيير بورديو، **مجلة إضافات** ، العدد 12 خريف 2010 ، ص42- 43 .

[3] بيير بورديو:- **الرمز و السلطة** ، ترجمة عبد السلام بن عبد العالي، الطبعة الثانية ، دار توبقال ، دار البيضاء ،1990،ص76.

لا تخلو أي دراسة علمية مهما كان نوعها من صعوبات و عراقيل التي تواجه الباحث أثناء البحث و التقصي عن الحقائق حول الظاهرة محل الدراسة ذلك راجع لطبيعة الظواهر الاجتماعية المتغيرة بالاستمرار مما يزيد الأمر صعوبة و تعقيدا ، مما يتطلب على الباحث مراعاة ذلك ، إلا أنها كانت محفزا أكبر لمواصلة البحث و الاستمرار فيه ،ولكن الباحث يحاول بشتى الطرق التغلب على تلك الصعوبات، وفى مجال هذه الدراسة الراهنة قد واجهت الباحث صعوبات متعددة وخاصة عند التعرض للدراسة الميدانية نوجزها فيما يلي:-

- عدم وفرة المادة العلمية المتعلقة أساسا بالموضوع دراستنا خاصة ما تعلق بالمتغير المكانة الاجتماعية.
- مشقة الباحثة في التنقل و التجوال من مؤسسة لمؤسسة أخرى بغية إجراء الدراسة الميدانية ، بالاضافة إلى العراقيل الإدارية التي تلقتها الباحثة أثناء الدراسة في كل مؤسسة .
- تزامنت مرحلة جمع البيانات و التطبيق الميداني مع العطلة الصيفية مما تلقيت عناء كبيرا لإيجاد المبحوثات ، كون الدراسة تضم مختلف المستويات و الفئات السوسيومهنية مما استدعى منا التتبع الشخصي لملء الاستمارات من قبل المبحوثات مما أخذ منا وقتا و جهدا .

خلاصة الفصل

في أي حقل من حقول المعرفة يتميز المسار البحثي بالمنهجية علمية تتضمن مراحل و خطوات عدة متتابعة تخضع لمبدأ التكامل المنطقي بالرغم من تعدد و تنوع مراحل البحث العلمي و تباين خطواته من حيث النوعية

و تموضع كل مرحلة في الترتيب المنهجي تبعا لما يفرضه الموضوع المبحوث ، إلا أنه تمكنا من الوقوف على أهم الخطوات التي يشترك فيها معظم البحوث النظرية و الميدانية في حقل العلوم الاجتماعية .

فالباحث يبدأ عادة باختيار الإطار النظري مراعيا في ذلك تصميم منهجي دقيق لكافة خطواته المنهجية التي تشكل فيما بينها الهيكل الأساسي لممارسة ، و قد تم التعرض لمختلف الأسس و القواعد العلمية التي وُجب إتباعها عند إعدادها . لذلك ينبغي وضعها موضع تنفيذ في كل عمل بحثي و ذلك لما لها من دورا مهما في بناء القاعدة الأساسية لبحث و إتمامه ، فالمرحلة تحديد الإطار النظري و الحقل المعرفي للموضوع تعد الإطار الذي يبنى عليه البحث و هذا ما تطرقنا إليه في هذا الفصل .

الفصل الثاني

ماهية المهنة والتدرج المهني والممارسة المهنية للمرأة

- تمهيد

المبحث الأول:- ماهية المهنة

1- النشأة التطورية للمهنة و ظهورها الاجتماعي .

2- مفهوم المهنة و المفاهيم القريبة منها .

3- خصائص المهنة وشروطها .

4- أصناف المهن .

5- المهنة و المكانة الاجتماعية .

المبحث الثاني:- التدرج المهني

1- مفهوم التدرج المهني .

2- ظواهر التدرج المهني .

3- خصائص التدرج المهني .

4- أشكال التدرج المهني .

5- النظريات المفسرة للعمل و المهنة .

المبحث الثالث:- الممارسة المهنية للمرأة .

1- وظائف الممارسة المهنية و مؤثراتها .

2- محددات فعالية الممارسة المهنية .

3- مسار الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية تطوراتها و مجالات عملها .

4- دواعي ممارسة المرأة الجزائرية للمهنة .

5- مظاهر تطور معدل العمل النسوي في الجزائر و خصائصه.

- خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر العمل و ممارسة مهنة معينة سمة جوهرية و ضرورة اجتماعية للواقع المعيشي للفاعل الاجتماعي لتوفير احتياجاته المادية و المعنوية رجلا كان أو امرأة على حد سواء في كل المجتمعات الإنسانية ،باعتبارها تمثل مظهرا من مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة ، و هي بمثابة غاية ووسيلة يسعى الفرد إلى تحقيقها ، لتجعل منه عنصرا ايجابيا فعالا ،وتبعا لتغير التكنولوجي و الاجتماعي و انتشار التعليم اتجهت المرأة الجزائرية نحو ممارسة أعمال مهنية في ميادين شتى فوجدت نفسها تقتحم مجالات عمل مختلفة خارج نطاق محيطها الأسري.

فالنمط المهنة التي تمارسها المرأة تعبر عن دورها المهني الذي يرتبط بمجال التفاعل التي تتواجد فيه ، لأن ممارستها المهنية تعد من بين أهم المؤشرات الموضوعية التي تتحكم في إنتاج مكانتها ، لهذا تسعى من خلال عملها لإثبات ذاتها ووجودها فهذا الأخير مرتبط برأسمالها المادي و الاجتماعي وحتى الثقافي منه . و هذه الأخيرة مرتبطة بدورها بممارستها ، فهي بمثابة مورد تنعكس على وضعها الاجتماعي من جهة ، و تؤثر في تشكيل مكونات هويتها المرتبطة بوضعها من جهة أخرى .

لهذا اعتمدنا في هذا الفصل على تقديم رؤية متكاملة حول المهنة بصفة عامة و علاقة ذلك بالمكانة الاجتماعية ، و يهتم الجانب الآخر بوظائف ممارستها لعملها ؛ محدداتها ؛ كل ما يتعلق بها و من ثم نتحدث عن مسار الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية تطوراتها و مجالات عملها و دواعي ممارستها ؛ مظاهر تطور معدل العمل النسوي في الجزائر و خصائصه و هذا ما سيتم التطرق إليه بشكل تفصيلي في هذا الفصل .

المبحث الأول :- ماهية المهنة :

1) النشأة التطورية للمهنة و ظهورها الاجتماعي :

تتجسد المهنة في المجتمعات الصناعية المعاصرة و تحتل مكانة و أهمية حول ظاهرة التخصص و تقسيم العمل التي تتميز بها تلك المجتمعات [1]، و ليس معنى ذلك أن المهنة تعتبر من الظواهر التي ارتبطت بالتغيرات الاقتصادية أو التقدم التكنولوجي الماثل في المجتمعات المعاصرة ، و إنما هي ظاهرة قديمة قدم الانسانية و اعتبرت عاملا أساسيا للحياة في كل مراحل تغير الأنساق الاجتماعية في التاريخ الاجتماعي العام ، فلقد شهد تاريخ الحياة المهنية ظهور أقدم المهن في التاريخ الإنساني مثل مهنة السحر ، العرافة ، و الطب الشعبي لكل من هذه المهن قدر من المكانة الاجتماعية الخاصة التي ظهرت مع ظهور التجمعات الانسانية البسيطة . و عندما بدأ التخصص و تقسيم العمل يحتل مكانة في المجتمعات المتقدمة ، بدأ الأفراد و الجماعات يمتلكون أدوات الإنتاج ، و من هنا عرفت المهنة لأول مرة في التاريخ الإنساني بأنها ذات طبيعة نوعية متميزة ، و بدأت ترتبط بعنصر الأجور و العائد المادي و استمرت على هذا الحال حيث انتظمت المهن في طوائف حرفية في أوروبا و تكونت الروابط المهنية التي هدفت إلى إشباع الحاجات الاقتصادية لأفراد تلك الطوائف الحرفية [2].

ثم ظهر بعد ذلك نمط جديد من الملكية حيث انضم العمال إلى الطوائف الصناعية و كونوا طبقة مهنية جديدة ارتبطت بالحياة الاجتماعية ،و كان التنظيم النقابي للمهن من أكثر الظواهر المميزة للحياة الاقتصادية في العصور الوسيطة ، و مع ظهور التخصص و تقسيم العمل ظهرت أشكال جديدة للمهنة داخل التنظيمات الصناعية ، و بذلك اندثرت الوظائف الاجتماعية التي كانت تقوم بها الترابطات المهنية القديمة .

تقول الباحثة الفرنسية **اليزابيت لونغنيس** قد ظهر الاهتمام بـ " سوسيولوجيا المهن" بالظهور أشكال جديدة للمهنة حيث أوصل(Claude Dubar et Pierre Tripier) عام 1998 إلى الربط بين خصوصيات الإرث التاريخي و خصوصيات تشكل المهن و ميزا بين ثلاثة نماذج منها:

1. نموذج الجسم المهني (Corps) المرتبط بنموذج المجتمع الإقطاعي الأوروبي في فرنسا خاصة والذي تطور إلى النظام المركزي الشامل منذ عهد الملكية .
2. نموذج الجماعة التشاركية (Communauté) حيث يتساوى عطاؤها في التشاور والتقرير.
3. النموذج الفردي الليبرالي الذي تطور مع النظام الرأسمالي[3] .

---

[1] Reymond Boudon:- **Dictionnaire de Sociologie** , ibid. , p185.

[2] كمال عبد الحميد الزيات :- نفس المرجع السابق ، ص 141.

[3] أحمد بعلبكي:- **لقاء حول علم الاجتماع المهن و مهنة التدقيق المحاسبي** ، كلية العلوم الاجتماعية ، جامعة طَيُّونة (لبنان) ، بتاريخ 5-06-2002.
www.lb.org/sociologylb/lsa/arabe/etudes/article/.5htm ,Lebanese Sociology Association، .19-06-2013,21:44

2) مفهوم المهنة و المفاهيم القريبة منها:

تشير كلمة المِهْنَةَ إلى الحذق بالخدمة و العمل نحوه و التخصص في الصناعة ، و قد مَهَنَ ، يَمْهُنُ ، مَهْنَا: إذا عمل في صنعته [1].

في حين عرفها **أنتوني جيدنز**: فان العمل سواء كان بأجر أو بغير أجر، يعني تنفيذ مجموعة من المهمات تتطلب بذل الجهد العقلي/ النفسي أو عضلي ، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية ، **أما المهنة أو الوظيفة** ، فهي العمل الذي يجري أداؤه مقابل أجر أو راتب منتظم [2].

و يمكن أن ينظر إليها على أنها تبعيات انجاز العمل الذي يقوم به الفرد في محيطه ،و في الإمكان إدراكهما من خلال نظام متسلسل مترابط الواحد بالآخر مكونة بناءا خاصا بها إذا كان بناءا فان التبعيات تكون مرتبة أحيانا بشكل متدرج لتحديد الدخل و الاعتبار[3].

يعرفها **تايلور** بأنها ذلك النشاط النوعي الذي يرتبط بسوق العمل بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد ،و هذا النشاط المهني يحدد الوضع الاجتماعي للفرد ، و هذا يعني أن المهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية و الاقتصادية .

نستنتج من مفهوم المهنة عند **تايلور** ينطبق فقط على مجموع الأفراد الذين يشغلون عملا في إطار قوة العمل ،و الذين هم في سن العمل ،ففئات الأطفال و الشيوخ ، العجزة ،و الطلبة ، ربات البيوت لا يدخلون في نطاق قوة العمل .

يعتقد **لوثر** أن المهنة هي من طبيعة المخلوق ، فهو العمل الوظيفي ،غير أن **لوثر** كان يزيد من تشديده على دلالة العمل الوظيفي هو أمر خاص ، و يرى أن الفرد يبقى طوعا في الوضع وفي الوظيفة حيث وضعه الله.

فتدل كلمة profession على معنى الواجب العام المرتبط بدوره في التصريح عن الضرائب على المواطنين ، و استخدمت هذه الكلمة فيما بعد للتعبير عن المهن الحرة بالمعنى الحديث للكلمة فهي تحمل معنى ديني [4].

كما يشار بعبارة المهن إلى عدد من النشاطات مثل الطب ، الأعمال القضائية ، و التعليم . لقد شدد **ماكس فيبر** أهمية المهن في المجتمع الغربي الحديث ، و يرى في عملية الامتهان (professionnalisation) العبور من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام اجتماعي يرتبط فيه كل واحد بالمهام التي يقوم بها و حيث تخصص لهم تعويضات وفقا لمعايير عقلانية للكفاءة و التخصص .

---

[1] محمد التُونجي :- **أخلاقيات المهنة و السلوك الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار وائل ، عمان (الأردن)، 2011 ، ص183.

[2] أنتوني جيدنز:- **مدخل علم الاجتماع** ، ترجمة فايز الصّياغ ، الطبعة الرابعة ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، لبنان ، 2005 ، ص 437.

[3] معن خليل العمر:- **معجم علم الاجتماع المعاصر** ، دار الشروق ، عمان ،2006،ص ص 145-146.

[4] ماكس فيبر:- **الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية** ، ترجمة ،محمد علي مقلد ، د . ط ، مركز الإنماء القومي ، بيروت ، د . س ، ص 59.مرجع إلكتروني ، عن المكتبة الالكترونية ،www-dz-sociologie.blogspot.com

فالمهنة هي دعوة فليست موروثة أبدا كالقدر و لكنها مرادة و يتم تحملها كمهمة ، أما **إيميل دوركايم** يعتقد أنها يجدها في التجمعات المهنية أو الحرفية (مهن أو نقابات) ، التي لا يميز بينها دوما بوضوح كبير،فكل مهنة تحكمها آداب خاصة تتطور عند أعضائها نظاما معينا و تفصلهم عن الأنانية [1].

و ينظر إليها على أنها نوع من النشاط المتخصص الذي يمارسه الشخص ، أو النشاط الذي يختص به لقيامه بشيء معين حسب طبيعة عمله [2] .

أما الامتهان يشير إلى مجموعة من عمليات التي تحاول بها الجماعة المهنية التغير من هيكل بنائها المهني للتحول في اتجاه المهنة التي يحتاجها إليها المجتمع ، فهو تحول مسار المهنة إلى تحقيق غايات المجتمع في مراحل تغيره [3].

2-1 الفرق بين المهنة و المفاهيم الأساسية المرتبطة بها:

2-1-1 المهنة و العمل profession et travail : إذا كان العمل يعني مجموعة الأنشطة التي يزاولها الأفراد داخل البناء الاجتماعي في إطار النشاط الكلي من أجل بناء المجتمع و استمراره و إشباعا لحاجات نفسية و معنوية تختلف من مجال نشاط إلى آخر .وقد اهتم عدد من علماء النفس بالتفرقة بين العمل و أي نوع من أنواع النشاط الأخرى التي يقوم بها الإنسان أمثال **ميرسون** Meyerson **و هيرنشو** Huranshaw هذا الأخير قام بتحليل دقيق للعمل في بحثه بعنوان "**الاتجاهات نحو العمل** " و معنى ذلك يتميز العمل بأنه نشاط ملزم ،يفرض على الإنسان وذلك بخلاف النشاط العادي الذي يتصف بالحرية ، و أحيانا قد يصبح العمل نشاطا حرا إذا كان يقوم على هواية كما هو الحال بالنسبة للفنان فلا يرغمه عمله أي دافع مادي أو خارجي بحيث يقبل عليه برغبة منه. غير أن مثل هذه الحالات نادرة إذا أن أكثرهم يضطرون للعمل للحصول على لقمة العيش[4] .

فالعمل بمختلف أصنافه سواء تلك التي تنجز مقابل أجر أو بدون أجر الغرض منه إنتاج سلعة أو خدمات معينة بهذا المعنى يتجاوز مفهوم العمل المعنى الضيق للمهنة التي تقترن بأجر يُدفع مقابل العمل و الجهد المبذول مثل الأعمال المنزلية ، ممارسة النشاط الزراعي العائلي ، و العمل الحرفي اليدوي ، بينما المهنة هي النشاط الجزئي المتخصص في إطار النشاط الكلي بمعنى مجموع الأنشطة النوعية التي تحدد الوضع الاجتماعي للفرد في مجتمعه . فهي ظاهرة منتشرة في كافة المجالات و يطلق عليها قوة العمل Labor force ، فهما مترابطان و متلازمان [5].

---

[1] ريمون بودون وف . بوريكو :- **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ترجمة سليم حداد ، الطبعة الثانية ، المؤسسة الجامعية ، لبنان (بيروت) 2007، ص546.

[2] Larousse:- **Petit Larousse** ,Librairie Larousse 17,rue du Montparnasse , et Boulevard Raspail ,114 Paris 1972 ,p744.

[3]Raymond Boudon:- Ibid., p 185.

[4] السيد محمد بدوي:- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، د . ط ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ، د . س،ص 393.

[5]كمال عبد الحميد الزيات:- مرجع سبق ذكره ، ص 140.

2-1-2 المهنة و الحرفة profession et métier: لمعرفة الفرق بين المهنة و الحرفة نتطرق للتعريف مفهوم الحرفة و من ثم إظهار الفرق بينهما:-

أ- **الحرفة لغةً** : من الاحتراف ، وهو الكسب من غير صنعة محددة لكن بِكَدٍ و جهد . قال عمر رضي الله عنه:- (لحرفة أحدهم أشد و الاعتمام لذلك أسد علي من فقره) [1].

الحرفة هي صناعة و حرفة الرجل صنعته ، و حرف لأهله لكسب و طلب و قبل الاحتراف الاكتساب، و أحرف الرجل إذا على عياله ، فالحرفة الصناعة و جهة الكسب و منه الحديثة : أني لأرى و لا يعجبني فأقول هل له حرفة ؟ فإن قالوا لا سقط من عيني .

ب- اصطلاحاً: عمل يمارسه الإنسان يحتاج إلى تدريب قصير .

كما نجد تعريف الحرفة في الموسوعات الأجنبية فإن حرفة أي Artisanat و هي مهنة الحرفي و هو عامل يدوي يعمل بحسابه لمفرده أو مع أفراد عائلته أو بعض المساعدين و هو الذي ينتج سلعة بكاملها و لا يوجد تقسيم للعمل و العمل يدوي أو يستعمل أدوات بسيطة [2].

أما **ريتشارد سينيت** فقد تطرق لمفهوم الحرفية وعرفها هي عبارة تُطبق في أغلب على العاملين اليدويين و تشير إلى السعي نحو النوعية في صنع كمان أو ساعة أو جرة ، بمعنى القيام بعمل ما في شكل صحيح من أجل العمل ذاته. يلتصق الانضباط و النقد الذاتيان في كل مجالات الحرفية ،فالمعايير هامة ، و يصبح السعي إلى النوعية هدفا في حد ذاته.

فالحرفة بالنسبة له الرغبة في عمل شيء جيدا من أجل ذاته و التعمق فيه ، فكلما ازداد فهم الفرد لكيفية صنع شيء جيدا يزيد اهتمامه به . فالحرفة اليدوية لا تعتمد على الربح المادي ، أي بمعنى الرأسمال ليس غايتها .فهو يرى أن الحرفية لا تكمن في الحرف اليدوية فقط ، بل وجود حرف فكرية و اجتماعية أيضا إلى جانب الحرف اليدوية [3].

تقول **Hannah Arendt** تمثل الحرفة مملكة ما هو دائمDurable وهو كل مصنوع أتقنته اليدين في حين أن خلو العمل من هذه الخاصية يطرح مفارقة خاصة إذا ما اعتبرنا تراكم الوسائل والآلات و تكون رأسمال ووفرة البضائع والخيرات في المجتمعات الصناعية المتقدمة. إن مشكل نفاذ مدخرات الطاقة والمنابع غير قابلة لتجدد لم يصبح حجة رئيسية بالنسبة إلى المجموعة الاقتصادية كلها . إن الخاصية الأساسية للحرفة من

---

[1] محمد التُونُجي :- مرجع سبق ذكره ، ص 183.

[2] علي برى:- **أهمية دراسة الحرف اليدوية دراسة ميدانية تفلومنهجية بالبحرين** ، مجلة إلكترونية فصلية علمية متخصصة بالتراث الشعبي ، البحرين ، يوم التصفح 14-07-2013،الساعة 18:40
،الموقع.www.folkculturebh.org/ar/index.php;issue=13page=show.article=24

[3] ريتشارد سينيت :- **ثقافة الرأسمالية الجديدة** ، د . ط ، دار الفارابي ، بيروت ، د . س ، ص ص 130-132.

وجهة نظر زمنية هي قدرتها على الديمومة بوصفها الماهية الصناعية للإنسان تنتج منافع نستعملها ولا نستهلكها . إن مجموع المنتوجات التي تخلقهم الحرفة الإنسانية يشكل عالما وهو أمر آخر مغاير للطبيعة [1].

و يشار إليها على أنها إنتاج المنتجات الأولية إنتاجا يدويا صغيرا بمساعدة أدوات عمل بسيطة ، فهي إذن إنتاج تحويلي للمواد الأولية ،يجرى بكميات صغيرة و بطريقة يدوية باستخدام أدوات عمل بسيطة ،وكان هذا النشاط قبل ظهور الإنتاج الرأسمالي الضخم ، و هو النشاط المسيطر في الصناعة التحويلية كذلك فهو يعتبر أساس الصناعة الرأسمالية الذي تليه و إن بقي هذا الإنتاج قائما إلى جانبها حتى في البلاد الصناعية المتطورة [2].

2-1-2-1 الفرق بين المهنة و الحرفة:

أن المهنة نشاط متخصص في الصناعة و تقسيم العمل أما الحرفة عمل يدوي بشكل أساسي من غير تحديد، تستعمل فيه الآلات المساعدة جزئيا يسيطر عليه الطابع العائلي ، حيث رب العمل يعمل لحسابه الخاص و يقوم بعمل أساسي في التصنيع بمفرده أو بمساعدة معاونين من أفراد أسرته أو عمال مأجورين قليلي العدد و يعمل برأسمال بسيط هو الذي يدير عملية الإنتاج . فتشمل الأعمال التي كانت في الأصل تعتمد على العمل اليدوي، وتطورت و أصبحت تستخدم الأدوات و الآلات والطرق الحديثة في العمل.

و تحتاج الحرفة إلى تدريب لفترة طويلة ليكتسب الشخص خبرة واسعة ومهارة كبيرة، يستطيع معها القيام بالعمل بمهارة و إبداع و إتقان ، عكس المهنة التي تعتمد أساسا على مجموعة من المعارف النظرية في معاهد و مدارس متخصصة وعلى مجموعة من الممارسات و الخبرات اختيرت اختياراً مناسباً حسب مجال العمل الخاص بها تتطلب مهارات وتخصصات معينة يحكمها قوانين وآداب لتنظيم العمل ، و هي أيضا ميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريس الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة [3].

فالظهور فكرة تقسيم العمل في المهنة موضحة بالفكرة القائلة "صناعة دبوس الحياكة ؛ و مسمار الحداد و ملبس العمال ، فبفضل تقسيم العمل بإمكان ثماني عشر عاملا أن يتعاونوا لينتجوا مائة مرة ما ينتجه كل واحد منهم إذا اشتغل بانفراد و نفس الشيء للحداد المتخصص في صناعة المسامير يصنع في يوم عمل أضعاف ما يصنعه الحداد العادي" .ففي الحرفة يعتبر الحرفي المالك لوسائل الإنتاج من ورشة ، أدوات ، و ألآلات بدائية و العامل في آن واحد يشتري مواده الأولية و ينجز عملا عبر الطلبات المقدمة له و يتكلف بالبيع بدون تدخل وسطا ، هو بذلك يتحمل وظيفة التسيير و الإنتاج و التسويق .

---

[1] زهير الخويلدي :- **مقالة حول العمل والحرفة و الفعل**.www . Annaba ,org.nabanews.17-05-2009-htm ، تاريخ التصفح12-9-2013 ، الساعة20:25 .نقلا عن المصدر Hannah Arendt:- **condition de l'homme** modern , editions Calmann-Lévy, 1961 et 1983, p99

[2] بدر الدين السباعي :- **أضواء على قاموس الصناعات الشامية** ، د . ط ، د . س ، ص 37-38، الجزء36،نقلا عن الموسوعة السُوفياتية بعنوان **الحرفة** ،ص 353.مرجع إلكتروني ، عن المكتبة الالكترونية www.kotobarabia.com,.

[3] www, Wikipedia ,org ,article /profession/12-8-2013,18:00 .

هناك في وقتنا الحاضر مهن يدوية (اسكافي، مرصص، حداد ، بناء...) يشتغلون بصفة مستقلة في المهن الحرة طبيب ،محامي ،معماري) و يمثلون استمرارية لهذه القاعدة [1].

فهدف الحرفي أجر مادي و مكسب معنوي يؤدي إلى التفاخر مما أنتج و صنعت يداه ،يستخدم قواه العقلية و الجسدية لإعداد سلعة جيدة و إتقان مهنته بشكل جيد حسب تعبير **ريتشارد سينيت** .

2-1-3 المهنة و الشغل profession et emploi : بأنها مجموعة من الأعمال تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد من خلال ممارسات تدريبية تعتمد على احتكار معرفة علمية تطبيقية تفترض مراقبة ذاتية وقواعد سلوكية [2]، فالشغل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعي من عمل يشغله ،و ليس تمييز الأشغال ذاتها على حسب السلم الاعتباري الذي يتقرر في دراسة المجتمعات الصناعية و تسمى هيكل الشغل و يتصل بالدراسات الاجتماعية عامة ،حيث العلاقات التي بين هيكل الشغل و بين نظام أو بنية دراسة مبالغ التطور الاجتماعي و الاقتصادي [3].

فالشغل إذن يندرج ضمن الفعالية البشرية المتمثلة في الشغل الواعي للإنسان في محيطه الطبيعي لتحويله بهدف إشباع حاجياته ،كما يميل إلى نمط من الوجود الاجتماعي ينتظم فيه العلاقات مع الغير على أساس التبادل .

2-1-4 المهنة و الوظيفة profession et fonction :

أ- **لغةً**: ما يقدَّر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معيَّن ، وتأتي بمعنى الخدمة المعيَّنة .

ب- **اصطلاحاً**: وحدة من وحدات العمل تتكون من عدة أنشطة مجتمعة مع بعضها في المضمون والشكل ويمكن أن يقوم بها موظف واحد أو أكثر[4].

يظهر معنى الوظيفة العامة في معنيين هما: معنى وصفي و آخر تحليلي. فالمعنى الوصفي يعرف الوظيفة العامة بكل الأشخاص القائمين بالعمل في خدمة المرفق العام.

و المعنى التحليلي يعرفها بمجموعة من المهام و الاختصاصات يقوم بها شخص تتوفر شروط معينة بهدف المصلحة العامة .

[1] مختار بشتله:- **أثر نقل التكنولوجيا و انعكاساتها على الشغل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق**، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2005-2006 منشورة.

[2] محمد عبد الغني المصري:- مرجع سابق ، ص49.

[3] إبراهيم مذكور(إعداد نخبة من الأساتذة):- **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ،1975، ص388.

[4] البُرعي محمد ، و محمد التُويجري : - **معجم المصطلحات الإدارية** ، الطبعة الأولى ، مكتبة العبيكان ، د ـ ط ،1414 هـ ، ص 185.

يمكن القول أن الوظيفة العمومية هي النظام العام الذي يطبق على العاملين في مؤسسات الدولة بمختلف أنواعها من أبسط موظف إلى أعلى موظف سام، و يخضعون جميعا إلى نفس التشريع[1].

فالوظيفة فتشمل الأعمال التي يغلب عليها طابع العمل الإداري، في القطاعين العام و الخاص، وتعتمد على المؤهل العلمي بالدرجة الأولى، وكلما كانت الدرجة العلمية أعلى كلما تبوأ صاحبها مناصب إدارية أو مسؤوليات عليا. ويندرج تحت اسم موظف أيضا الأشخاص غير المتعلمين الذي يخدمون العاملين في العمل الإداري. فالسائق موظف، والمراسل، والفراش موظف، والحارس موظف...الخ .

هي جزء من المهنة و هي مهمة محددة يعهد بها الشخص يتحمل واجباتها و مسؤوليتها ، و قد تتضمن المهنة الواحدة عدة وظائف ترتبط ببعضها البعض مكونة لتلك المهنة،و الوظيفة مرتبطة بهدف قصير الأجل (رغم أنه قد يقود في بعض الأحيان إلى مهنة ،فهناك مثلا من يسعى للحصول على وظيفة لتوفير بعض المال و تغطية شيء من التكاليف المعيشة بغض النظر عن طبيعة العمل لأن ذلك سيكون بيد الجهة الموظفة وفق أهدافها [2].

أما **محمد دويدار** يعرفها على أنها مجموعة من العمليات أو الواجبات التي يكلف بأدائها فرد واحد ، فقد تكون بالمؤسسة مثلا أربع وظائف متعددة يشغلها الفرد ، فإن أي مؤسسة تتضمن عددا من الوظائف يعادل عددا من الأشخاص العاملين مع افتراض شغل جميع الوظائف[3].

و هناك تعريف آخر هي مجموعة من المهام و الواجبات التي يتعين أداؤها في التصنيف المهني باعتبارها أصغر وحدة ، و يمكن القول بأن المهن هي أيضا مرادف للوظيفة في أغلب الأحوال ، و لكنها يمكن أن تشير على مجموعة من الوظائف المتشابهة التي يكون لها مسمى عام [4].

---

[1] http:www/mentouri.ibda3.org. _ BESMA.مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام

[2]مسارات مهنية:- مقالة حول الوظيفة و المهنة http:/ www/ masarat,blog,com,article، يوم التصفح 12-07-2013، الساعة11:00.

[3] عبد الفتاح محمد دويدار:- مرجع سبق ذكره ، ص 124.

[4] محمد محمود الجوهري:- مرجع سبق ذكره ، ص ص 287-288.

3) خصائص المهنة وشروطها :

3-1 خصائص المهنة :

تتميز المهنة بجملة من الخصائص و المميزات الواجب توفرها في مهنة ، و من هذه الصفات ما يلي:

1. تستند المهنة على قاعدة ثابتة من المعرفة العلمية المنظمة التي ترتكز عليها .
2. أن يتوفر في القائمين على هذه المهنة قدر كاف من الفن و المهارة في إستخدام الرصيد المعرفي العلمي و الخبرة في ممارسة أنشطة المهنة .
3. كل مهنة تتطلب نموذجًا محددا من القدرات و الاستعدادات و الميول و سمات الشخصية .
4. وجود ثقافة خاصة بالمهنة تتضمن القيم و المعايير التي تحكم العمل في المهنة .

الاعتراف المجتمعي بقدرة هذه المهنة على القيام بأحد وظائفه الحيوية نيابة عنه ، و أن يؤكد المجتمع مسئوليتها المهنية في القيام بهذه الوظيفة [1].

و يضيف جُيفري ميلرسون Geoffrey Millerson

5. تتطلب الأمانة و الإخلاص و التمسك ببعض القواعد السلوكية .
6. أنها تخدم الخير العام (المنفعة) .
7. أن صاحبها يجب أن يكون منظما أو مرتبطا بتنظيم .

كما تتميز المهنة بسمة بنائية تحقق لها صفة الديمومة و الاستقرار و تتجسد تلك السمة البنائية في التقاليد المهنية خلال ممارسة المهنة و حتى بعد ممارستها . تمثل رابطة من نوع معين تحيط بالأفراد و الجماعات وتعبر عن إيديولوجية معينة حيث يسود أفراد المهنة الواحدة شعور بالنوع باعتبار أن المهنة تمثل نسقا معياريا معقد يلعب الأفراد في داخله دورا هاما يهدف إلى تحقيق درجة معينة من مراحل الانجاز الاقتصادي و الاجتماعي بكل ما يتضمنها من معاني [2].

و قدم التيار التوفيقي بقيادة **كلود دوبار** أربع خصائص للمهنة تعتبر العصارة المعرفية للجميع التيارات التي درست المهن:-

أ- لا توجد مهنة منعزلة :- المهنة تستمد دلالتها من النسق التي تتواجد فيه علما أن ذلك النسق في تغير مستمر و تتغير المهنة كما يشترط عليها هذا النسق ، و هذا يعني أن الممارسة المهنية لأي مهنة لابد أن تستند على مجموعة من المهارات و القيم المنبثقة من قيم المجتمع و تراثه و إيديولوجيته [3].

ب- لا توجد مهنة ثابتة:- كون أن المهن هي عبارة عن سيرورة هوياتية و تفاعلية.

---

[1] أحمد مصطفى خاطر:- **إدارة المنظمات الاجتماعية و تقويم مشروعات الرعاية** ، د . ط ،المكتب الجامعي الحديث ، الازرايطة ،1999، ص28.

[2] كمال عبد الحميد الزيات :- مرجع سبق ذكره ،ص 145.

[3] خالد صالح صالح محمود:- مرجع سبق ذكره ، ص37.

ت– لا توجد مهنة موحدة :– لأن المهنة تمثل مجموع القطاعات المكونة لها ، و أهم ما في المهنة قطاعاتها و كيف تتفاعل و هي تعطي لنا حياة المهنة و بعض مؤشرات حياتها و مستقبلها و ربما حتى ماضيها .

ث– لا توجد مهن موضوعية :– أي لا يمكن إعطاء تعريف مسبق للمهنة دون الاهتمام بالفاعلين ، لأنهم هم الأنسب لوصف مهنتهم كما عند هيوجز ، فالمهنة إذن لا توجد من ذاتها إنما تستمد دلالتها من النسق الذي تتواجد فيه [1].

3–2 الشروط التي يجب توافرها في المهنة و سماتها التنظيمية:

3–2–1 الشروط التي يجب توافرها في المهنة:

و قد حدد الوظيفيون كل مهنة حسب الوظيفة التي تؤديها في النسق العام للمجتمع لذلك فهم تعريف مسبق لها ، و لقد حدد wilensky ستة عناصر لابد أن تتوفر في أي نشاط حتى تصبح مهنة و هذه العناصر :

- يجب أن ننشغل بها طيلة الوقت .
- يكون لها قواعد ممارسة ،كما تتمتع بنوع من استقلال ذاتي.
- تحتاج إلى تكوين و مدارس متخصصة .
- تندرج تحت تنظيمات مهنية .
- أن تكون لها شرعية .
- أن تتكون من مدونة أخلاقية بمعنى أخلاقيات المهنة .

3–2–2السمات التنظيمية للمهنة:

–التماسك الاجتماعي:– تتصف الجماعات المهنية الواحدة بالترابط و التماسك الاجتماعي فيما بينهم اتجاه المهن الأخرى.

–التخصص الوظيفي:– تتميز المهن في نوع الوظيفة التي تشغلها فمهنة الطب تختلف كل الاختلاف عن مهنة التعليم .

–الاختلاف البنائي:– اختلاف في نوعيات المهن من حيث بنائها بعضها عن البعض الآخر في فصائلها المحددة داخل التصنيف المهني بمعنى لكل مهنة بنائها و محدداتها الوظيفية التي تختلف عن الأخرى باختلاف الموضع الذي تشغله .

–الخلفية الاجتماعية المشتركة التي تساعد على تنمية علاقات اجتماعية متشابكة بين أعضاء الجماعة المهنية الواحدة [2].

---

[1] محاضرات سوسيولوجية المهن في علم الاجتماع :– الفصل الثالث ، ص ص109–110.

[2] أحمد رميتة:– **علم الاجتماع المهن** ،محاضرة السنة الثانية ماجستير(مدرسة الدكتوراه) ، 2012–01–02 ، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .

ويضيف خالد صالح بأن ترتكز كل مهنة في ممارستها على الأهداف الوقائية و الإنمائية ، و تمارس في مؤسسات أولية و ثانوية فيجب أن تكون مؤهلة للممارسة الفنية الدقيقة من خلال توافر الإمكانيات المادية و البشرية بهذه المؤسسات و زيادة قابلية هذه المهنة في تحقيق رسالتها داخل هذه المؤسسات [1].

4) أصناف المهن الاجتماعية و المهنية :

و نعني بها تقسيم المهن و تصنيفها حسب المهنة أو نوع العمل الذي يؤديه الفرد ،أي مجموعة الواجبات التي يؤديها هذا الأخير. و هي تناظر الكلمة الانجليزية occupation وطبقا لهذا التعريف يكون الطبيب صاحب مهنة ، المهندس ، و الكناس ، و غيره [2].

فالوظائف و المهن لا يمكن وصفها على أساس المهام التي تتكون منها فحسب ، و إنما يمكن وصفها كذلك على أساس السمات و العناصر المرتبطة بها كالمهارة ، المسؤولية ، الدخل ومستوياته ، و مؤهلات الالتحاق بها ،و الهيبة المرتبطة بها . تختلف نظم التصنيف تبعا لنوع المعايير التي تحظى بأولوية عند التصنيف و تختلف هذه المعايير تبعا للهدف من التحليل و الإطار النظري المستخدم ، و يرجع الفضل في تطوير معظم تصنيفات المهن إلى هيئات التعداد القومية ، و التي وضعت تلك التصنيفات لتساعدها في جمع بيانات عن العمالة على المستوى القومي[3].

فكانت الأعمال في الماضي تصنف على أساس الانطباع العام و التشابه السطحي و الظاهري بينها فقد كانت تصنف إلى أعمال ماهرة أو غير ماهرة ، أعمال إدارية و فنية ، أعمال عقلية و يدوية و اجتماعية ، غير أن لكل مهنة محدداتها الوظيفية التي تختلف عن الأخرى باختلاف الموضع الذي تشغله داخل التصنيف [4].

و من ثم فقد بدلت محاولات عديدة لتصنيف المهن على أسس علمية نذكر منها ما يلي:-

4-1 المهن النظرية :-

حددت المهن و صنفت في بادئ الأمر على أساس نظري ، فكان يميز بين بعضها البعض على حساب صلتها بالأشياء أو بالناس أو بالرموز و الأفكار ، و كل صنف من هذه يقابله نوع خاص من الناس . فكان النوع اليدوي كان يوجه إلى الصناعة ، بينما النوع الذي لا يجد صعوبة و عنتا في تناول الإجراءات و اللوائح أو الأرقام ، مصيره أعمال الإدارة .

4-2 المهن العقلية :-

[1] خالد صالح صالح :- مرجع سبق ذكره ، ص 107.

[2] عبد الفتاح محمد دويدار :- **أصول علم النفس المهني و تطبيقاته** ، د . ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ،1995، ص147.

[3] محمد محمود الجوهري:- **علم الاجتماع الصناعي و التنظيم** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ،2009، ص ص 287-288.

[4] كمال عبد الحميد الزيات ، مرجع سبق ذكره ، ص 147.

فكانت من حظ من يستطيع عقله أن ينمو و يزدهر في مجال المعارف أو المناقشات و قد استعيرت خصائص كل من هذه الأنواع على علاقتِها من نظريات مختلفة ترى تصنيف الناس أنواعا سيكوفسيولوجية ، فاليدوي يختار من بين العضليين و العقلي من بين الدماغيين ـ أما النوعان التنفسي و الهضمي اللذان يكملان هذه القائمة فليسَا إلا تحذيرا من كل مهنة لا يكون فيها التبادل التنفسي . و أما الموظف الإداري و التاجر فيقابلان النوع المنفصم و النوع المتآلف عند **كرتشمر** Kreschmer **الأول** ليس لديـه قدرة إلا على التجريد ، في حيـن أن الثاني متنـاغم بفطرتـــه دائما مع البيئة المتحركة و كل من يحتك بـه [1].

و إنما نلاحظ هذا التداخل نفسه بين الأنواع الأخرى و المهن التي تقابلها ، فليس صحيحا أن يكون اليدوي بالضرورة عضليا ، و لا أن يكون العقلي دماغيا و عكس هذا شائع أيضا و الواقع أن الطراز لا يعين مضمون النشاط و يخصصه غير أن النشاط يستشير أنواعا أخرى من القدرات .

4-2-1 المهن الأولية و المتوسطة :- قد ميز **لبمان** Lipmann في هذا الصدد بين المهن الأولية التي لا تتطلب إلا قدرات محيطية من السهل ضبطها و مراقبتها عن طريق اختبارات محددة و مهن متوسطة تستحوذ على أغلب لشخصية الفرد ،و مهن يمكن أن تسمى عُليا تتوقف على الشخصية بأسرها .

فقد صاغت **مارتا أورليخ** Martha Ulrich استخبارات للمهن من الدرجة الثالثة ، تدور كلها على القدرات أو الخصائص الجسمية و النفسية التي يبدو أن لها تأثير ، أي كان نوعه في النشاط المهني ثم يستعرض هذه الخصائص واحدة بعد الأخرى إزاء كل مهنة ليُري آيتهما تكون لازمة توحي لهذه المهنة و أيتها تكون عقبة في القيام بها ،و قد كانت المهن التي رمت إليها **أورليخ** تلك التي صنفتها على أساس المهارة المهنية و ارتباطها بالقدرات التي تتطلبها كل مهنة بحيث صنفتهم إلى عمالا ممتازين و متوسطين و غير أكفاء[2].

غير أن هذا التصنيف ليس بالسهل و لا بالأكيد في كل حال ، فهو يتوقف على المعيار الذي يؤخذ به ، إلى حد كبير .

4-3 تصنيف المهن عند ابن خلدون:

يعتبر ابن خلدون أول من درس الأعمال و الصنائع و صنفها من حيث طبيعتها و يقول حول الصنائع أنها ملكة في أمر عملي فكري ، و بكونه عمليا هو جسماني محسوس . و هو الذي يكون للكماليات ،ثم يعرف الصنائع مع حجم الأمصار ، ففي الأمصار الصغيرة أي العمران البدوي لا يوجد من الصنائع سوى البسيط خاصة المستعمل في الضروريات من نَجارٍ ، حداد ، خياط ، حَائِكْ ،أو جزار و كلما تزايدت التأنق فيها و استجادتها فكملت بجميع مُتَمِمَاتِها تزايدت صنائع أخرى معها مما تدعوا إلى أمور الترف في المدينة إلى

[1] عبد الفتاح محمد دويدار:- مرجع سبق ذكره ، ص 183.

[2] نفس المرجع السابق ، ص184.

استعمالها [1]، فهو يرى أن الصنائع رمز للحضارة ومن خصائص أهل الحضر و لا تكتمل إلا بالكمال العمران البشري ،و الاحتراف لاكتساب باتخاذ حرفة و الحرفة هي صنعة و كل ما اشتغل الإنسان به يسمى حرفة لأنه يتحرف إليها و يستعمل الاحتراف كخاصية إلى مصطلح العصر للممارسة الحرفية في سبيل المعايشة مقابل الهواية ، و الصنعة حرفة يستطيع الإنسان أن يؤمن لنفسه الرزق بواسطتها.

اعتبر أن الصنائع كثيرة لكثرة تداولها في العمران البشري فهي عديدة وضرورية منها البسيط و هي التي تختص بالضروريات، و منها المركب وهو الذي يكون للكماليات، فصنفها إلى ثلاثة أصناف و هي كالتالي:-

1. الصنائع الضرورية: المتمثلة في الفلاحة ، البناء ، الخياطة ، النجارة ، الحياكة [2].
2. الصنائع الشريفة بالموضع: كالتوليد ، الكتابة ، الوراقة ، الغناء ، الطب .
3. الصنائع الكمالية (المترفة): فهي مهنة الدهان ، الصفار ، الحمامي ، الطباخ ، الغناء ، التعليم .

4-4 التصنيف الفرنسي للمهنة:

يقوم الأفراد بتصنيف الأعمال حسب أهمية المهنة ،فالفرنسيون يعتبرون المهن العلمية و الفن و الرسم من الوظائف المرموقة و العليا عادة تتطلب مستوى أعلى من التدريب و التعليم .

أ) لذلك وضع العالم **دنكان**Duncan الدليل الاقتصادي و الاجتماعي للمهن مصنفا المهن إلى ما يلي:

1. الموظفون .
2. ذوي الياقات البيضاء .
3. رجال الأعمال .
4. العمال اليدويين المهرة .
5. العمال النصف المهرة .
6. و أخيرا المزارعون .و يتفق تصنيف **دنكان** مع ما انتهت إليه مؤسسة اليونسكو عام 1958إلى أن اليونسكو أضافت إلى التصنيف السابق الذكر فئة رجال الخدمة الأهلية .

ب) ووضع **إدواردز** Edwards :- دليلا مهنيا حيث يصنف المهن إلى :

1. الفنيون .
2. أصحاب العمل و المشرفون و الموظفون و تجار الجملة و الملاك و الملاحظون .
3. المهن الكتابية و العمال لدى الأقارب .
4. العمال المهرة .

---

[1] عبد الرحمان ابن محمد ابن خلدون:- **مقدمة ابن خلدون (كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم و البربر و من عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر)** ، الطبعة الأولى، دار الجيل ، الجزء الأول ، 2005، ص345.

[2] عبد الرحمان ابن خلدون :- نفس المرجع السابق ، ص348. لمزيد من لاطلاع حول **الصنائع** أنظر الفصل الخامس حول **المعاش ووجوبه من الكسب و الصنائع** من مقدمة ابن خلدون .

5. العمال نصف المهرة .
6. العمال غير المهرة و تشمل عمال الصناعة و الزراعة و الخدمات .

ج) **تصنيف سوروكين** :- و الذي يعد أشمل و أعم فيشمل ثلاثة فئات وهي:

1. أصحاب المشروعات .
2. كبار الموظفين .
3. عمال اليومية أو الأجراء[1].

د) **بنية المهن المدمجة**: تتكون من ثلاث أصناف وهي كالتالي:-

أ- **المهن النشطة المستقلة** :- تتضمن فئة الفلاحون ، و صانعون يدويون (تجار ، رجال أعمال) .

ب- **المهن النشطة الأجيرة**:- تتضمن كوادر و مهن تتطلب ثقافة عليا ، مهن وسطى ،عمال ، عمال يدويون تستند إليهم أشغال بسيطة لا تدخل في الصناعات و لا تتطلب أي تكوين و لا أي تكيف .

ت- **المهن الغير نشطة**:- تتكون من فئة المتقاعدون ، و أناس آخرون بدون عمل مهني أي غير متمكن من مهنة يمكن استغلالها و لا يمتلك شهادة الكفاءة المهنية و له تجربة مهنية عكس العامل المهني.

هناك معايير نرتكز عليها في التنظيم الهرمي للأصناف المهنية نذكر منها:-

- ✓ وضع العمل :- بحيث يكون العمل حرا أو مؤجرا .
- ✓ عام أو خاص :- تختلف طبيعة العمل بكونه ذات صفة عمومية أو خاصة .
- ✓ مستوى الأجور :- هناك فروق في المورد المادي بحسب المهنة ،تحدد الأجور بقوانين إدارية و الحركية الصاعدة ،كما تحدد أيضا بالخصائص الشخصية للأجر (جنس ، خبرة مهنية ، شهادة) ، فهي تختلف حسب الأصناف المهنية .
- ✓ مستوى الشهادة :- بالنسبة لصنف ما من المهن تمكن المفعول الخاص للشهادة من أجرة أرقى ، أما بالنسبة لصنف ما من المهن يمكن سن الأقدمية و حجم المقاولة [2].

إن تصنيف المهن و الأعمال إلى عائلات حرفية و العائلة الحرفية مجموعة من المهن أو الوظائف تتشابه معا تشابه كبيرا و لهذا التصنيف أو ما يعرف بالتقسيم الاجتماعي للعمل المتخصص فوائد جَمة من أهمها:-

- إمكان نقل الفرد من عمل إلى عمل آخر في نفس المستوى .
- ترقية العامل إلى عمل أعلى من سابقه في مستواه .
- إتمام عمليات التنظيم و الإدارة على أسس علمية .
- تحديد الأجور اعتمادا على التشابه بين الأعمال .

[1] مختار بشتله:- مرجع سبق ذكره ، ص ص161-162.

[2] مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، الطبعة الأولى ، دار المتوسطية ، تونس ، 2006 ، ص 996.

- تعيين مستويات الأعمال على اختلافها [1].

اهتم **رونالد بافلكو** بين نوعين من المهن فهي:

أولا- **المهن الحرفية** :- سبق و أن أشرنا إلى مفهوم المهنة قيام الفرد بنوع من العمل المتخصص المرتبط بمبدأ الأجر.

ثانيا- **المهن الاجتماعية**:- مساهمة الأفراد من خلال مهنهم التخصصية التي يشغلونها في أنشطة اجتماعية داخل المجتمع ، و هذا الإسهام يعتبر إسهاما تطوعيا لا يرتبط بمبدأ الحصول على الأجر و بذلك يعتبر الجزء المتخصص الدقيق في النشاط المهني للفرد من قبل المهنة و يعتبر الإسهام الذي يساهم به الفرد في المجتمع من خلال المكانة التي ينظر المجتمع إلى المهنة من قبل ، فهو مرادف لمفهوم الأدوار المهنية .

حيث أشار إلى درجة التباين بين المهنتين و ذلك بوضعه ثمانية خصائص أساسية تعتبر العناصر الأساسية وتتلخص في الآتي[2]:

1- **النظرية أو الخط الفكري** :- بمعنى تحديد النسق الرمزي للنظرية و الإطار المعرفي الذي يقوم عليه العمل، و هذا الأخير يستمد من البحث العلمي.

2- **درجة الارتباط بالقيم الاجتماعية الأساسية**:- تعتبر الخاصية الثانية في حديد النموذج المهني تتمثل في مدى ارتباط المهنة بالقيم الأساسية السائدة في المجتمع .فالمدى الذي يرتبط به العمل لتوصل إلى القيم يعتبر متغيرا هاما للمهنة يشتق من ذاتها.

3- **التدريب المهني** :- هناك أربعة أبعاد فرعية ترتبط بمرحلة التدريب المهني خلال الخبرة المهنية التي يمر بها الفرد تتحدد في مقدار التدريب المتضمن في الخبرة المدى المتخصص .

المدى الذي يرمي إليه التدريب ثم الأفكار الجديدة التي تكتسب من التدريب و التخصص و تقسيم العمل، لذلك يساعد التدريب على دعم القيم و المعايير المهنية التي تمثل عنصرا هاما.

4- **الدافعية المهنية** :- يهتم هذا البعد بالدوافع التي تدفع الأفراد على أداء العمل و التي نقصد بها الدوافع الاجتماعية للعمل في إطار تحديد المدى الذي تؤكد جماعة العمل المهنية على النموذج المثالي لأداء المهنة باعتبارها أدوار اجتماعية للأفراد و الجماعات كهدف أساسي و كجزء رئيسي من إيديولوجية الجماعة المهنية .

5- **الحكم الذاتي و ضبط النفس**:- يرمز إلى الاستقلالية و حكم الذات تعبر عن رموز الحرية التي يتمتع بها الأفراد و الجماعات داخل العمل، و تعبر الاستقلالية عن ذاتها بطريقتين متميزتين مترابطتين ؛ **فالأولى** تمثل في حرية جماعات العمل في التوصل إلى وضع محددات ضابطة للأنشطة التي يمارسها الأفراد في المجتمع . أما **الثانية** الاهتمام باستقلالية الأفراد الممارسين للمهنة في الميدان لأنهم يعتبرون تجسيدا للحياة المهنية .

[1] عبد الفتاح محمد دويدار:- مرجع سبق ذكره ، ص 121.

[2] كمال عبد الحميد الزيات ، ص149.

6- **الوعي بالعهود**:- يتضمن اتجاهات الأفراد نحو مهنهم ، و ترتبط بالمدى إدراك الأفراد و الجماعات للمهنة في ارتباطها بالحياة التنظيمية ،فهي تعتبر من السمات المحددة لدور المهنة في المجتمع و ينظر إليها كخصائص مميزة للمهنة.

7- **وعي الجماعة المحلية** :- يعكس فيه المهن خصائص المجتمع وهذا يشير إلى الذات الاجتماعية التي تميز الجماعة . فالقيم والمعايير تمثل قوة ضابطة في المجتمع وفي نفس الوقت تعبر عن وعي الجماعة ، فهي تعمل على ضبط سلوك الأفراد ليس فقط داخل مجال العمل و إنما خارجه .

8- **أخلاقيات المهنة** :- وهي المعايير الأخلاقية التي تحكم الأفراد داخل المجتمع المهني ، و هذه الرموز تكون مكتوبة و غير مكتوبة . و يمكن النظر إليها كنمط من أنماط النسق المعياري ، و تعبر عن جزء من أجزاء ثقافة العمل التي تمثل جزء من المجتمع المحلي .

و هناك بعض المهن تصنف على أنها تمثل المكانة الدنيا أو العليا أو المتوسطة و ذلك على أساس اعتبارها الاجتماعي الخاص بها ، لأن بعض المهن تتطلب فترة زمنية طويلة للتدريب و تحتاج مستوى عاليا في التحصيل الدراسي و قدرا كبيرا من الذكاء فأصحاب المهن الذين يملكون هذه المؤهلات تكون مهنهم من المكانات العالية و العكس الصحيح.

5) المهنة و المكانة الاجتماعية:

يقول **براون**: (أن العمل محور جوهري في حياة الإنسان ما دام ذلك المظهر من الحياة يعطيه المكانة و يربطه بمجتمعه و يحدد دوره فيه) .

انطلاقا من مقولة **براون** فالمهنة تعتبر مظهرا من مظاهر المكانة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة الصناعية و هذا ما دَعَا **ريتشارد هول** R.Hall إلى دراسة المهنة في علاقاتها بالبناء الاجتماعي ، فرأى أن المهنة هي العنصر المحدد لمكانة الفرد في المجتمع ، و اهتم بتحليل العلاقة بينهما من منظور ديناميكي وستاتيكي في نفس الوقت باعتبار أن علاقة المهنة بالبناء الاجتماعي علاقة متغيرة و مؤثرة في الحياة الاجتماعية أي تتميز بالديناميكية و الحركة المستمرة . و من المنظور نفسه يقول **أدرسون**: (إن كل مهنة وجدت مكانها في مجتمع محلي و كل عامل وجد مكانه في حرفة و هكذا ربطت حرفة الشخص بالبنائه الاجتماعي مع وجود درجات اجتماعية لكل طائفة حرفية)[1].

فالفرد يتدرج في حياته المهنية داخل شكل التدرج الهرمي للتنظيم الوظيفي ، فهو يشغل مكانة مهنية معينة من خلال المهنة التي يمارسها ، و هذه المكانة تخضع للمعايير التي تضعها الجماعة المهنية في قياس المكانة و الهيبة المهنية له ؛ فهذه الأخيرة ترتبط بدرجة الحراك المهني داخل الجماعة المهنية و هو ما يعبر عن مدى التغير و التبدل في المراكز و الأوضاع التي يشغلها الأفراد في المجتمع .

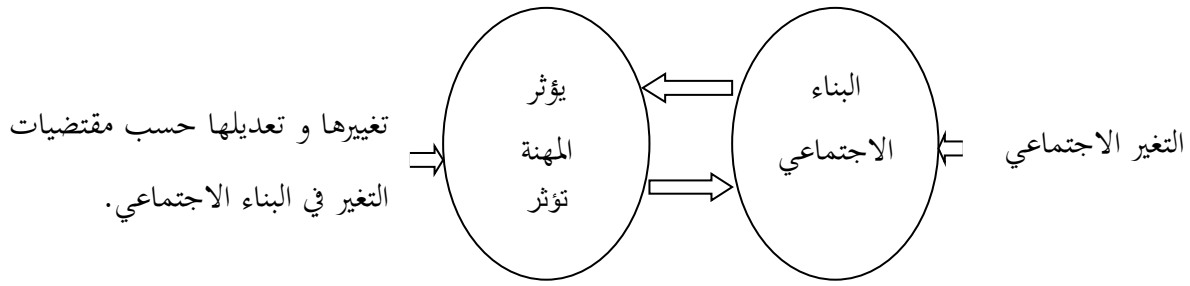
[1] كمال عبد الحميد الزيات ،مرجع سبق ذكره ، ص 205.

و في ضوء هذه العلاقة عرض بعض الباحثين نماذج واقعية موضحين تلك العلاقة ، و في هذا الإطار أكد **إنجلز** Inkeles و **روسي** Rossi على أن هناك ارتباط بين المنزلة الاجتماعية و المهنة من خلال دراستهما الامبريقية التي تشير إلى أن المهنة كانت أهم عامل على الإطلاق في بناء المكانة في المجتمع الصناعي ، فمن خلالها تحدد موقع الفرد في المجتمع و مقدار ما يتمتع به من هيبة ، فالفرد يرتبط بها و ترتبط به ، فمراتب الناس تتحدد على أساس المهن التي يمارسونها و لو أن هذا لا ينكر بطبيعة الحال أن هناك بعض المؤهلات و السمات الذاتية التي تؤثر على قيمة الفرد و مكانته في المجال الاجتماعي المحدود الذي يعيش فيه . و يرى في نفس الاتجاه كل من **ماك** Mack و **يونغ** Young أن المهنة أفضل مؤشر لمكانة الطبقية [1].

فمحددات المكانة الاجتماعية ترتبط بدرجة تصنيف الفصائل المهنية داخل التنظيم بمجموعة من المتغيرات القائمة في ثقافة المجتمع و حضاراته مثل السلالة و التقاليد المهنة التي تمثلها كل جماعة مهنية ، فهذه المظاهر تمثل مجموعة القيم الرمزية التي تصطلح عليها الجماعة في النظر إلى محددات المكانة المهنية لكل مهنة .

فالفرد يعمل دائما على تطوير الثقافة التي تعكس معاني معينة من الذات الفردية و الاجتماعية من خلال مهنته التي يجد فيها إشباعا لرغباته و يتضامن عن طريقها مع زملاء المهنة الواحدة ، و هذا ما يشير إلى تأثيرها على سائر أنماط الحياة الاجتماعية .كما يؤثر المجتمع بدوره على سائر الحياة المهنية ، فالعلاقة هنا علاقة متبادلة تسير في كلا الاتجاهين و ذلك عن طريق تحليل الأدوار المهنية التي يمارسها الأفراد في المجتمع ، أي توصف بالعلاقات الوظيفية التبادلية بينهما[2]. و قد ذكر **"كولير**K.G.GOLLIER" من خلال دراسته التي قام بها توصل بأن كثيرا من الرجال العاطلين متوسطي السن المعتادين على عمل منتظم يفضلون الحصول على أي نوع من العمل حتى بأجر أقل مم يحصل عليه من أجل الحصول على مكانة معترف بها .

الشكل (01) يوضح العلاقة بين المهنة و البناء الاجتماعي .



(المصدر:بلقاسم سلاطنية ، مرجع سابق، ص128).

[1] مختار بشتله:- نفس المرجع السابق ، ص 161 .

[2] بلقاسم سلاطنية :- **التكوين المهني و التنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع** ، العدد الأول ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)،2001، ص128.

فأصبح النشاط المهني يحدد المستقبل الاجتماعي للفرد و للأسرة على أساس الهيبة و المكانة ، و لم تعد نقطة الانطلاق في ممارسة مهنة معينة تعتمد كثيرا على عامل الأصل الاجتماعي [1].

و لكن تؤكد القاعدة العامة و هي أن الممارسة المهنية و ما يحيط بها من ألقاب و رموز هي التي تحدد موقع الفرد على سلم التدرج الاجتماعي . فالوضع الاجتماعي للفرد في أي نسق اجتماعي يمكن تحديده بالنظر إلى المرتبة التي يشغلها داخل السلم الاجتماعي ؛ و الوظيفة التي يؤديها كعضو في حياة الجماعة بالاضافة إلى ذلك الإطار المكاني و الزماني الذي يعيش فيه الفرد و قد يكون التغير المهني تغييرا إلى الأمام أو إلى الخلف ويمثل التغيير في الوظائف المجال ا

لمرتبط بالمكانة بينما يمثل التغيير المكاني المجال المرتبط بالمسافة أو بمعنى أخر يمثل الأول البعد الهندسي و يمثل الآخر البعد الاجتماعي[2].

فالمهنة تستخدم باعتبارها من بين مؤشرات الطبقة الاجتماعية ، لذلك يميل الفرد إلى شغل مهنة معينة واحدة لتحقيق درجة التشابه من النفع الاجتماعي ، أو إلى حصوله على فرص متماثلة في حياته بغية عدم افتقاره أو حرمانه منها لذلك درج علماء الاجتماع على إستخذام المخططات المهنية الطبقية للتعرف على البنية الطبقية للمجتمع .

المبحث الثاني:- التدرج المهني

اتجه علماء الاجتماع على تفسير التدرج المهني في إطار مفاهيم البعد الهندسي و الاجتماعي حيث اهتموا بالدراسة ظواهر التغير و التبدل من مكان إلى آخر أو من وضع إلى آخر داخل البعدين الهندسي و الاجتماعي بحيث يعتبران هذين البعدين في المنظور السوسيولوجي مختلفين لأن الأول لا يؤثر في تغير المكانات الاجتماعيـة و تبدلها ، بينما يؤثـر البعـد الاجتماعي في تغير و تبدل الأوضاع و المكانات و الأدوار الاجتماعية [3].

تحول هذا الاهتمام من دراسة ظواهر الحراك و التدرج الاجتماعي إلى دراسة الظواهر المهنية في مختلف البناءات الاجتماعية ، يرجع ذلك إلى العالم **بيترم سوركين** في وضع إطار نظري متكامل لتفسير ظواهر الحراك و التدرج المهني.

---

[1] محمد محمود الجوهري ، مرجع سبق ذكره ، ص 252.

[2] علي بن يحي سليمة:- **الحراك المهني في المجتمع الصناعي** ، مقالة إلكترونية منشورة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المركز الجامعي خميس مليانة ، الجزائر.ساعة التصفح 8:00، يوم25-07-2013.

[3] كمال عبد الحميد الزيات :- مرجع سبق ذكره ، ص 220.

1) مفهوم التدرج المهني:

و نعني به تموقع الأفراد على مواقع متباينة في تسلسلهم الموقعي في المهن ،أي أن كل موقع يتصف بخصائص و امتيازات و نفوذ يختلف عن الآخر فهذا يشير إلى أن مكاناتهم غير واحدة .و هذا ما يؤدي بالفرد لبحث عن المصادر للرفع من درجته المرتبية .

كما يرتكز مفهوم التدرج المهني حسب **بول هات** Paul Hattحول أربعة قضايا أساسية في التراث السوسيولوجي نوضحها فيما يلي:

- تغير المراكز التي تحدث داخل البناءات الاجتماعية و المهنية .
- تتأثر المراكز و الأوضاع المهنية بمتغيرات العائد المادي و أوضاع العمل و القيمة الشرفية للمهنة .
- تعكس الأوضاع المجتمعية أسلوب تكيف الأفراد للتغيرات في المراكز و المكانات المهنية .
- ترتبط متضمنات تغير المراكز المهنية بتغير المكانة المهنية و أيضا الهيبة المهنية [1].

و يقصد به تغيير الفرد لمهنة أسرته و تبديل الأبناء لمهن آبائهم نتيجة لازدياد التخصص المهني ، و توافر مجالات العمل أمام الفرد حسب ميوله الفردية واستعداده للإنتاج . يساعد الحراك المهني على تحرك الأفراد اجتماعياً واقتصادياً عن مكانة أسرهم الاجتماعية و الاقتصادية ، و يؤدي ارتقاء الفرد في التركيب المهني لتغيير وضعه المهني عن وضع أسرته الأصلية و صعوده أو هبوطه في السلم المهني يعني إلى تغييره مكان إقامته ، ،معارفه ، أصدقائه الذين تربى معهم في نشأته الأولى، و اختلاطه بأفراد جدد ذوي ميول و اتجاهات مغايرة عن الوسط الذي نشأ فيه . و تغييره أيضاً لأسلوب حياته و مركزه الاجتماعي ما يؤثر في علاقته القرابية بأعضاء أسرته [2].

كما ينظر إليه على أنه مسار للحراك المهني داخل المنظمة أو تراكم مجموعات فريدة و مميزة من المراكز و الخبرات خلال شغله لوظائف معينة . فالمسار الوظيفي يتكون من مجموع المناصب المرتبطة التي تخطط مسبقا و يتم تعين العامل فيها تدريجيا و التي تمتد طوال حياته المهنية ، و تتأثر هذه الوظائف بالاتجاهات الفرد و طموحاته ، فمثلا يتوظف الفرد كعون إداري ؛ لكن بإمكانه أن يصل في مساره الوظيفي إلى مدير [3].

يمكن القول بأن تغيير مهنة الشخص تعد نقطة انطلاق للحراك الاجتماعي سواء كان في حركة تصاعدية أو تنازلية ، فهو تبادل لموضع الأفراد في السلم الاجتماعي .

يعرف **بيتريم سوروكين** التدرج المهني في إطار المصطلحات التي استخدمها لأول مرة في دراسة الظواهر الدينامية للتغير المهني المتمثلة في الحراك الأفقي و الحراك الرأسي .

---

[1] نفس المرجع السابق ، ص219. .

[2] http/www.nood.com 03:25 يوم التصفح 15-06-2013،ساعة التصفح

[3] نور الدين حاروش:- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ،دار الأمة ، (برج الكيفان) ، الجزائر،2011، ص161.

أ- الحراك الأفقي:- فيتجسد مظهر التغير في الوظيفة أو في الأنشطة التكنولوجية و الاجتماعية التي تنبع من عضوية الجماعة المهنية أي تغير الفرد لنمط عمله داخل المهنة الواحدة ، مثل تغير الممارس العام للمهنة إلى متخصص في نفس المهنة . و يتخذ هذا الشكل ظواهر التحركات المكانية المؤقتة و الدائمة .

و تتمثل أشكال الحراك الأفقي فيما يلي:

1) قد يتمثل في ابسط أنماط الحراك الأفقي في تغير نمط العمل داخل المهنة الواحدة مثل تغير الممارس العام للمهنة إلى متخصص فني في نفس المهنة.

2) قد يتخذ شكل الحراك الأفقي مظهر التغير في الوظائف و الأنشطة.

3) قد يؤدي تتابع الأجيال إلى ظهور أشكال أخرى من الحراك الأفقي.

4) قد يتخذ شكل الحراك الأفقي ظواهر التحركات المكانية المؤقتة و الدائمة هذا ما يعرف بالحراك الإيكولوجي[1].

ب- الحراك الرأسي:- و هو يشير إلى التغير في المراتب ، و يعنى حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعي إلى الأعلى أو إلى الأسفل ، فقد يكتسب الفرد من خلال حراكه مكانة أو مرتبة اجتماعية جديدة أو قد يفقد مرتبة اجتماعية كان يتمتع بها من قبل.

و يتأخذ الحراك الرأسي عدة أشكال على النحو التالي:

1) إن ابسط أشكال الحراك الرأسي تتمثل في تغيير المهني التي تتضمن تغييرا في الوضع الاجتماعي و يحدث هذا عندما يصبح عامل بسيط.

2) قد يعبر شكل الحراك الراسي عن ظواهر النجاح أو الإخفاق التي يعرض لها الفرد داخل جماعته المهنية و يتضح ذلك عندما ينتقل الفرد من مكانة مهنية أعلى إلى مكانة مهنية أدنى.

3) هناك علاقة تبادلية بين مهن الآباء والأبناء يعبر عنها شكل الحراك الرأسي في مراحل تغير المهن من جيل إلى أخر.

4) قد يتمثل الحراك الرأسي في التغير الشامل للجماعة المهنية في حركة هبوط أو صعود لمكانتها الاجتماعية نتيجة التغيرات التكنولوجية أو التغيرات في معايير الذوق العام [2].

2) مظاهر التدرج المهني:

في المنظور السوسيولوجي ، يمكن النظر إلى مظاهر التدرج المهني في الحياة الاجتماعية من منظورين هما:-

✓ التنظيم الطبقي للبناء المهني: - يتضمن شكل تدرج هرمي يحدد المسافات و الأبعاد الاجتماعية داخل البناء المهني فهناك جماعات مهنية تحتل في قمة التدرج الهرمي ، و جماعات مهنية أخرى تقع في قاع التدرج الهرمي ،و ين مستوى القمة والقاعدة هناك جماعات متعددة ذات مسافات اجتماعية متباينة.

[1] علي بن يحي سليمة:- نفس المرجع السابق .

[2] علي بن يحي سليمة :- مرجع سبق ذكره .

لا يمكن لشكل التدرج المهني في أي نسق اجتماعي أن يظل دائما في حالة ثبات ، بل يتعرض دائما لحالة تغير مستمرة ،فالتغير في الجماعات المهنية ضرورة حتمية في مختلف مجالات العمل الإنساني .

✓ الهرم المهني في حالة ثباته:- يتضمن التدرج المهني في حالة ثباته في فترة زمنية معينة الوقوف على أنماط السلطة و الضوابط الاجتماعية التي تمارسها كل طبقة على الأخرى داخل الهرم المهني الواحد،فأفراد المهنة الواحدة يرتبطون معا بسلسلة متدرجة لكل جماعة في سلم التدرج المهني لها مسؤوليات وواجباتها ؛بحيث يكون الفرد داخل التنظيم صاحب سلطة خاضعة لها في الوقت نفسه باستثناء المستويين الأعلى و الأدنى .

و في إطار المنظورين لشكل التدرج الهرمي يتضح شكل التدرج المهني في نسق محدد من مجموعة المهن الأساسية التي يمكن أن يطلق عليه شكل التدرج بين مجموعات المهن الأساسية التي تعرف بـ Linter Stratimcation (Occupationnel) و هذا الشكل يعتبر من ظواهر التدرج المهني بين مجموعات المهن فيما يعرف **بالتدرج الأفقي** أولا ثم في إطار ظواهر التدرج داخل المهنة الواحدة فيما يعرف **بالتدرج الرأسي** [1].

3) خصائص التدرج المهني:

1) يتصف التدرج المهني بالديناميكة و الحركة في الحياة المهنية .

2) يتميز التدرج المهني بالثبات و السكون :- يستوجب النظر إلى هذه الظاهرة أيضا من منظور ستاتيكي ، فهناك بعض المهن لها صفة العمومية و الديمومة في كافة المجتمعات الانسانية ، و هي تلك المهن التي تمثل ضرورة أساسية لوجود أي جماعة إنسانية و ضمان استمرارها . كما أن بعض المهن تتطلب قدرا عاليا من الذكاء و المهارة اللازمين للأداء الناجح لها ، فالمهن التي تمثل ضرورة أساسية لحياة الجماعات الانسانية ترتبط بالوظائف التنظيم و الضبط الاجتماعي داخل الأنساق الاجتماعية ، و بذلك يكون هناك شكلا من الترابط العضوي بين المهن بعضها ببعض على أساس الاعتماد المتبادل .

3) التدرج المهني لازم ظهوره في المجتمعات الحديثة في ارتباطه بطبيعة المهن ذاتها التي يمارسها الأفراد و الجماعات داخل شكل التدرج الهرمي و في نفس السياق ذهب ماكس فيبر بقوله: « يخضع الأعضاء في التنظيم لمبدأ التسلسل حيث يخضع كل عضو إلى أعضاء التنظيم إداريا ووظيفيا للفرد الذي يعلوه و يفوقه في المرتبة الوظيفية و هذا التسلسل يأخذ طابع شكلا هرميا ، كما ينتقل من الوظائف الدنيا الأقل مرتبة إلى الوظائف العليا على أن تتم الترقية على أساس الأقدمية أو الدرجات التي يحصل عليها في الاختبار[2] » .

فالمهن ترتبط بالمكانات الاجتماعية التي تفسر خصائص الجماعة المهنية في سلم التدرج المهني ، فهناك مهن تحتل قمة التدرج الهرمي في مختلف المجتمعات و هي تلك التي تتمتع بقدر من الهيبة المهنية و مستوى عال من الدخل الاقتصادي و لها مكانتها في المجتمع .

[1] كمال عبد الحميد الزيات :نفس المرجع السابق ، ص ص 221-222.

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان :- **علم اجتماع التنظيم** ، د . ط ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ،2004،ص158.

و هناك مهن تقع في المستوى الأوسط من شكل التدرج الهرمي و تتمثل في المهن التنفيذية و الإدارية و مهن رجال الأعمال وبعض مهن العمل اليدوي الفني .

أما أسفل السلم الهرمي فيشمل على تلك القاعدة العريضة من العمل اليدوي غير الفني و هي تمثل أدنى درجات المكانة و الهيبة المهنية داخل التنظيم الاجتماعي .

4) أشكال التدرج المهني داخل المهنة الواحدة:

يختلف شكل التدرج المهني باختلاف نمط الهيئة المهنية و نمط السلطة التي تمارس فيها ، فعلى سبيل المثال يختلف نمط السلطة التي يمارسها الفرد في المنشأة العامة عن نمط السلطة التي تمارس في المنشأة الجامعية فكلاهما يختلف عن الآخر . فهناك شكلين من التدرج المهني هما: –

- **الشكل الأول**:– اتجاه التدرج المهني داخل المهنة الواحدة في حركة الثبات و إنما يسير في حركة أو اتجاه نحو الأمام أو العكس .
- **الشكل الثاني**:– يحدد اتجاه التدرج المهني نحو التقدم فقط ، أو نحو الخلف فقط [1]. نستنتج أن نمط السلطة هو الذي يحدد لنا اتجاه التدرج المهني داخل المهنة الواحدة في حركات الثبات أو التغير .

5) النظريات المفسرة للعمل و المهنة:

5–1 نظرية إميل دوركايم:– يُعد كتاب (**تقسيم العمل الاجتماعي و المهن و الوظائف**) لدوركايم سنة 1893م ، من أولى اجتهادات التفكير السوسيولوجي لتفسير ما أصاب المجتمعات من تحولات مع نهاية القرن التاسع عشر ،فتقسيم العمل كظاهرة اجتماعية كانت بالنسبة لدوركايم موضوع دراسة يجب أن ييسر عملية فهم الميكانيزمات التي يتمكن عبرها المجتمع من التغير و التحول عن طريق التخصص و تقسيم العمل [2].

فهو يرى أن المجتمع يتكون من جماعات مهنية ، و يقصد بها تلك الجماعة التي تتكون من مجموع الأفراد الذين يشغلون مهنة واحدة و أن كل جماعة مهنية لها دور معين يتحتم عليها أن تؤديه في الحياة الاجتماعية ، و أن هذا الدور يتغير مع تغير الأوضاع المجتمعية داخل البناء الاقتصادي و الاجتماعي .

و ينظر **دوركايم** إلى أن العلاقات الاجتماعية بين جماعات المهنية تقوم على أساس أخلاقي يطلق عليه الأخلاق المهنية التي تعبر عن مبدأ الحياة الجمعية التي تهدف إلى تحقيق قدر من التوازن و الانسجام اتجاه الظروف المجتمعية المتغيرة حتى يحفظ المجتمع وجوده و نموه ، فالنشاط الوظيفي للجماعات المهنية لا يمكن أن يتم إلا عن طري انتماء أفرادها لكل جماعة مهنية على حدة بدرجة يشعر فيها الأفراد و الجماعة التي ينتمون إليها يكونهم جسدا واحد يعمل من أجل صالح المجموع [3].

---

[1] كمال عبد الحميد الزيات :– نفس المرجع السابق ، ص ص227–228.

[2] عائشة التايب:– **النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة** ، الطبعة الأولى ، منظمة المرأة العربية للنشر و التوزيع ، مصر ، 2011 ،ص34.

[3] كمال عبد الحميد الزيات :– مرجع سبق ذكره ، ص 188.

نستنتج من معنى هذا أنه يلقي أهمية لدور الأخلاق المهنية كأساس لقيام الجماعة ، فالجماعة المهنية هي القادرة على أن تصل بين مشاعر الأفراد و ذواتهم التي تربط بين عمال المهنة الواحدة ،و بهذا تكون روابط الجماعة المهنية أقوى من روابط النقابات و الاتحادات و أشكال الروابط الأخرى.

مَيزَ **دوركايم** بين نمط التضامن الاجتماعي الذي يسود الأسرة ، و نمط التضامن الذي يسود الجماعة المهنية ، فالأول يقوم على وحدة الدم ، أما الثاني فنجده يقوم على أساس المهنة تقوم العلاقات الاجتماعية بين هذه الجماعات على أساس الاعتماد المتبادل بينها لضمان الاستمرارية و الدوام و يؤدي إلى ربط الجماعات بعضها ببعض.

غير أن الأدوار الاجتماعية للمهنة تختلف باختلاف أنماط المجتمعات ، ففي المجتمعات البسيطة تعمل المهنة على ربط الفرد بالمجموع لأن التضامن الاجتماعي فيها آلي و مباشر نتيجة للتماثل و التشابه بين الأفراد ،فالتضامن الاجتماعي في مثل هذه المجتمعات يمثل قوة ضابطة تؤثر بشكل مباشر على الأدوار المهنية و توجهها من أجل بلوغ أهداف الجماعة على عكس المجتمعات المركب حيث تتباين الأدوار و الجماعات نتيجة كبر حجم المجتمع و زيادة كثافته يكون التضامن عضويا على أساس التخصص و تقسيم العمل و الاعتماد المتبادل بينهم

أما فيما يخص تحليله للعلاقة بين المهنة و المجتمع فان هذه العلاقة لا تؤدي في كل الأحوال إلى التضامن الاجتماعي يعتقد بوجود حالات تفشل فيها الأدوار المهنية في تحقيق أهداف الجماعة ،عندما تفتقد هذه الأخيرة لمعاييرها الخلقية [1].

و يضيف دوركايم إلى البحث عن سلطة شرعية قادرة على تهدئة نزاعات المصالح التي تمزق المجتمعات الصناعية ، و إقامة حد أدنى من التماسك بين أعضائه . و هو يعتقد أنه يجدها في التجمعات المهنية أو الحرفية التي لا يميز بينها دوما بوضوح كبير ،فالمهنة تحكمها آداب خاصة تتطور عند أعضائها نظاما معينا و تفصلهم عن الأنانية [2].

خلاصة القول أن **دوركايم** تناول في تفسيره لعمل و المهن في شمول معانيه الاجتماعية ، و لم يقصد المعنى الضيق لمفهوم تقسيم العمل ، و لكنه عرج على مفهوم تقسيم العمل التقني و على شكل العمل .

2-5 النظرية الماركسية:- اختزل كتاب **رأسمال المال** للعالم الألماني **كارل ماركس** أهم أفكاره حول مسائل الإنتاج و العمل و أنماطه و علاقاته في ظل نظام الإنتاج التي عرفتها البشرية ، بحيث ركز على نظام الإنتاج الرأسمالي الذي أراد تفسيره وتبيان كيفية اشتغاله . و يقر بأن عملية الإنتاج تشهد بروز تشكل اجتماعي بين من يملكون رأسمال من جهة ، و من لا يملكون سوى قوة عملهم من جهة أخرى بحيث تحتكر الفئة الأولى

[1] كمال عبد الحميد الزيات:- نفس المرجع السابق ، ص 189.

[2] ريمون بودون و آخر:- مرجع سبق ذكره ، ص 546.

مختلف قوى الإنتاج من مواد أولية و غيرها ، أما الفئة الثانية وهي البروليتارية فلا تملك سوى قوة عملها التي تبيعها ضمن العملية الإنتاجية للفئة الرأسمالية [1] .

و بذلك تصبح قوة العمل بمثابة البضاعة الإنتاجية الوحيدة ذات القيمة ، لذلك يعمد أصحاب رؤوس الأموال إلى احتكارها من أجل الاستحواذ على فائض القيمة الذي يصبح ملكا لهم بعد دفع أجر اليد العاملة [2].

يرى ماركس أن فائض القيمة التي يتحصل عليها أرباب العمل تتزايد و تتسع و العامل دائما لا يتغير وضعه فهو يتقاضى الجزء الأقل من القيمة، نظرا لقلة هذا الأجر فانه يستهلكه لإشباع حاجاته الأساسية فقط. و لا يتبقى له أي قيمة فائضة فالعامل يعيش في حلقة مفرغة من بيع جهده ليجد نفسه في مزيد من حالة البؤس و الفقر و معيشة الكفاف فالزيادة درجة استغلال الطبقة العاملة يتم بزيادة ساعات العمل قد خفض مستوى الأجور بزيادة مستوى الإنتاجية . مما أدى إلى تراكم الرأسمال في أيدي الطبقة البرجوازية يؤدي إلى تراكم البؤس لدى الطبقة العاملة من جهة ، لذلك عمد على تشغيل النساء و الأطفال لقلة ما يتقاضونه من أجور ، ولكن الطبقة العاملة ما لبثوا أن كانت رد فعل طبيعي لهذا الاستغلال الذي لحق بهم و أن يحسنوا وضعهم بالقيام بالثورة اجتماعية يهزم فيها البرجوازية و تسيطر الطبقة العاملة، أي تغيير علاقات الإنتاج و شكل الملكية السائدة [3].

فالتصوره لظاهرة العمل من خلال عملية التاريخية على أنه العمل الإنساني هو قوة الحياة المادية التي تشكل للإنسان حقيقته الاجتماعية و الفكرية و النفسية و تعطي الأساس الأول لتحديد الطبقات الاجتماعية ، أي أن بالعمل يستطيع الفرد أن يوفر ضروريات حياته و يشبع حاجياته الأساسية من مأكل ، الملبس و المأوى و غيرها . و العمل ظاهرة مادية و ليس ظاهرة مثالية ارتبطت بفائض القيمة بين ما يتحصل عليه العامل نظير عمل هو ما يتحصل عليه رب العمل نظير استغلاله لجهد و عرق العمال ،و رب العمل هو المستفيد من ذلك [4].

و إجمالا يمكن القول أن مسألة العمل ببعدها الفلسفي احتلت مكانة مركزية في فكر **ماركس** انطلاقا من اعتباره إياها بمثابة التنقل من الطبيعة نحو الانسانية ، فالعمل وحده يتمكن الإنسان برأيه من اكتساب ماهيته كانسان ، و ينتج شروط وجوده بما أن العمل هو ترجمة لعلاقة مزدوجة بين الأفراد فيما بينهم من ناحية ، و فيما بين الإنسان و الطبيعة من الناحية الثانية يحقق للفرد ذاته و جوهره كإنسان عبر تحويله للطبيعة .

---

[1] السيد عبد العاطي السيد و محمد أحمد بيومي :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د . ط ،2004، ص22 بتصرف.

[2] عائشة التائب:- نفس المرجع السابق ، ص 40.

[3] السيد بدوي:- مرجع سبق ذكره ، ص342.

[4] علي الحوات:- **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية** ، منشورات الجامعة المفتوحة ، د . ط ، طرابلس ،1998، ص ص159-160.

و لكن عملية تحقيق الفرد لذاته عبر العمل لم تتحقق تاريخيا في نظر **ماركس** بحكم ما أنتجه الواقع التاريخي للعمل في عصره من حالة اغتراب للعامل عن نفسه و عن نتجه و نتيجة لأوضاع احتكار صاحب رأس المال في النظام البرجوازي لفائض القيمة الذي ينتجه العامل ، و قد أعتبر العمل مصدرا مهما من مصادر توليد القيمة ،التي يتمثل استغلال ثمارها في تجديد رأس المال [1].

3-5 نظرية ماكس فيبر و النموذج البيروقراطي:- يعتبر أول من وضع نظرية في السلطة البيروقراطية ، و قوامها الهيكل التنظيمي و القواعد المحددة له بحيث أشار **تيمسون** Thompson إلى أن **فيبر** كان أول من وضع نظرية منظمة في التنظيم البيروقراطي ، ظل يعتمد كأداة تحليل أساسية من قبل المختصين في مختلف التخصصات لدراسة قضايا العمل و علم الإدارة و غيرها . أعتبره نموذجا لتقسيم السلطة ، فهي تمثل عنصرا جوهريا بالنسبة له و تنتظم بشكل تدريجي [2].

و لقد شدد فيبر على أهمية المهن في المجتمع الغربي الحديث ، و يرى في عملية الامتهان العبور من نظام اجتماعي تقليدي إلى نظام اجتماعي يرتبط فيه وضع كل واحد بالمهام التي يقوم بها و حيث تخصص لهم تعويضات وفقا لمعايير عقلانية للكفاءة و التخصص .كما أوضح أن المهنة ليست موروثة كالقدر و لكنها مرادة ويتم تحملها كمهمة .

يشير **فيبر** إلا أن البيروقراطية جهاز إداري و العمل المكتبي و التخصص الوظيفي و الرقابة على السلوك القائم في التنظيمات الحديثة ، فالعلاقة البيروقراطية بالبناء التنظيمي هي عملية مستمدة من أداء للوظيفة الرسمية طبقا لقواعد و معايير عقلية . ينظر إلى الوظيفة على أنها عمل أو حرفة تتطلب إخلاصا موضوعيا محددا ، و أن شغل وظيفة في التنظيم البيروقراطي تعد مهنة و يتضح من أن حصول الفرد على وظيفة يتطلب توفير تدريب و خبرة تجبر الشخص على تخصيص وقته و جهده كله للعمل كذلك فإن اختيار الأفراد لشغل الوظائف يتم عبر سلسلة من الاختبارات .كما أن الوظيفة في التنظيم البيروقراطي تتخذ شكل الواجب بمعنى أن دخول الشخص للعمل في وظيفة بيروقراطية يفيد معنى قبوله لالتزامات محددة ، في مقابل الاستقرار الوظيفي و ضمان العمل.

و بالتالي فإن **ماكس فيبر** لا ينظر إلى قبول الوظيفة على أنها عملية تبادل للمنفعة بين التنظيم و الرد ،كما نرى في كتابات **شستر برنارد** و **هربرت سيمون** عند الحديث عن نظريات التوازن التنظيمي . بل إن **فيبر** يحدد أن ولاء الشخص الذي يشغل وظيفة بيروقراطية يجب أن يتجه للوظيفة ذاتها [3].

أما عن تحديد مركز الموظف في التنظيم البيروقراطي فإنه يتمتع باحترام و أهمية مصدرهما قواعد ترتيب الوظائف و القواعد التي تحترم الموظف أو مخالفة أوامره ،أي أنه يستمد من عمله في التنظيم البيروقراطي قيمة

[1] عائشة التائب :- نفس المرجع السابق ، ص41.

[2] علي عبد الرزاق جبلي :- **علم الاجتماع التنظيم** ، د.ط ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة ، د.س ، ص ص 39-40.

[3] محمد علي سالم:- **نظرية التنظيم** ، الطبعة الأولى ، دار البداية ، عمان ،2009 ، ص ص59 - 62.

اجتماعية تزيد من تلك التي يتمتع بها الأفراد خارج التنظيم البيروقراطي . و يعين الموظف بواسطة سلطة عليا ،إذ يعد التعيين أساسا لاكتساب صفة الموظف و بالتالي الشخص الذي ينتخب لأداء عمل معين لا يعد بيروقراطيا في حين يحتفظ الموظف بوظيفته مدى الحياة عادة و يتقاضى راتبا محددا كما يحصل على معاشه ثابت عند التقاعد بالاضافة إلى تدرجه في سلم الوظائف و يعتبر هذا التدرج أساس تطوره الوظيفي[1].

يكون للموظف الحرية في استقراره بالوظيفة أو عدمه ، و تحدد منزلته وفق لمكانته في التدرج الهرمي ؛ و يؤخذ في الاعتبار كل من المسؤولية التي تقع على مكانته في التدرج و متطلبات مكانته الاجتماعية ، و يعامل المنصب باعتباره مهنة فردية أو على الأقل مهنة فردية أو على الأقل مهنة أولية لشاغل المنصب و هي تشكل خطة عمل في الحياة [2].

من خلال نموذجه قصد **فيبر** تقسيم الأعمال و الوظائف و تحديد القواعد و المعايير لتطبيقها على الحالات التي تصلح ، و توزيع الواجبات حسب المؤهلات و قصد من عملية الترشيد كذلك أن الموظف سيُنمي مهنته وواجباته و مسؤولياته و يحترمها أضف إلى ذلك تعينه من سلطة عليا مع ما تمتعه بالتدرج الوظيفي ، في حين يرى أن الوظيفة الحكومية مقصودة منها الخذمة و المصلحة العامة أي لا تهدف إلى تحقيق غاية شخصية مع الابتعاد بشكل كلي عن إمكانية تحقيق المصلحة الذاتية ،و هذا ما دعا إلى تحديد دور الموظف البيروقراطي و وصوله للمناصب العليا عن طريق الخلافة ، و بعد مرور فترات زمنية و تسلسله في الوظيفة .

و من وجهة نظر **ماكس فيبر** يعتبر تقسيم العمل و المهن في المجتمع نتيجة مباشرة للتصور الإلهي للأشياء فهناك تفاوت للبشر من حيث الانتماء الطبقي و المهني ، و أن مواظبة الفرد موقع عمله في إطار الحدود التي عينها الله له يعتبر واجبا دينيا ، و إن الهدف من تقسيم العمل يعرف من نتائجه [3].

عرض **فيبر** مبادئ النموذج البيروقراطي في كتابه (**الاقتصاد و المجتمع**) يوضح أهم العناصر أو الخطوط الرئيسية التي تظهر وضع الموظف الإداري و علاقاته الداخلية الوظيفية سواء بينه و بين الأعضاء أنفسهم و بين التنظيم ككل وهي كالتالي :-

1) يكون لفرد حرية شخصية ، و لكن امتثاله و احترامه للسلطة و يكون طبقا للقواعد الشخصية .

2) وجود تقسيم محدد واضح للعمل و تحديد نطاق اختصاص لكل وظيفة و هو يشتمل على :

أ- التزامات بأداء واجبات وظيفية معينة استنادا إلى مبدأ تقسيم العمل .

ب- سلطة لشاغل المنصب تقابل الواجبات و المسؤوليات المنوط بها [4].

---

[1] نفس المرجع السابق ،ص 62.

[2] علي عبد الرزاق:- مرجع سبق ذكره ، ص 45 .

[3] مختار بشتله:- مرجع سبق ذكره ، ص 52.

[4] علي عبد الرزاق جبلي :- نفس المرجع السابق ، ص42.

3) تكون علاقات التنظيم للفرد واضحة محددة المعالم ، حسب نظام التسلسل الداخلي لتنظيم ،كما أن وضع الفرد مرتبط حسب المكانة الوظيفية و الإدارية التي يشغلها .

4) كل فرد له قدر معين من الكفاءة الإدارية و الاقتدار .

5) يكون الموظف بعيدا عن التعاقد الشخصي و العلاقات الشخصية داخل العمل غير موجود .

6) كل موظف يتقاضى راتبًا محدد ،حسب مقدرته و كفاءاته و إنجازه ووضعه الإداري الداخلي في التنظيم ، و ليس على حسب مكانته الاجتماعية .

7) يخضع ترتيب الموظفين مهنيا CAREERطبقا لنظام معين الأقدمية أو الإنجاز أو كليهما .

8) العمل الوظيفي منفصل نهائيا عن ملكية وسائل الإدارة و الإنتاج و السيطرة .

9) يجب على الموظف ألا يستغل وظيفته أو يتبادل الخدمات مع موظفين آخرين ،لأن معنى أداء الوظيفة هو أن يقبل الموظف القيام بالتزام خاص نحو الإدارة في مقابل الحصول على مورد رزق .

10) يخضع الموظف بحذر لأسلوب و نظام العمل حسب القواعد الوظيفية المكتوبة [1].

إن منظور **ماكس فيبر** لمسائل الوظيفة و العمل يعد منظورا ذا توجه مجتمعي نظر للوظيفة في علاقتها بالنظام الاجتماعي الكلي ، و لم يكتف بالنظر للعمل في محيط ممارسته الضيقة بل وضعها في إطارها المجتمعي و الشمولي و ذلك من خلال اهتمامه للمسألة الثقافية و القيم و المعايير المستنبطة من طرف العامل الذي أعتبر سلوكه داخل مجال عمله و خارجه سلوكا خاضعا و موجها قيمي من قبل ما يستنبطه من مجتمعه من نظم ومعايير و أنساق قيمية ؛ و قد دعا فيبر إلى ضرورة الاجتهاد في تفهم دلالات ذلك الفعل الموجه و معانيه [2].

بالرغم من الانتقادات التي تعرض لها **فيبر** إلى أنه لم ينتج عنه رفض له من قبل مختلف المدارس التي جاءت بعده ، بل كانت تنطلق منه في محاولة للبحث له عن نماذج بديلة أكثر قربا من واقع الاشتغال العملي للنموذج المثالي جهاز أضحى يخدم ذاته بدلا من خدمته لمسار الإنتاج ؛ و قد أسهمت جملة أفكاره في تطوير اتجاهات فكرية معاصرة .

5-4 النظرية التفاعلية:- تعتبر من بين النظريات الاجتماعية التي تولي أهمية للتفاعلية بين المهن ، فهي تعتمد على تحليل الأنساق الاجتماعية و تفاعلاتها لفهم الوحدات الكبرى بمعنى أنها تنطلق من وحدة الصغرى المتمثل في الفرد وأفعاله داخل النسق الاجتماعي و يرى مُمثل هذا التيار التفاعلي **هيوجز Hughes** أن الفرد نفسه هو الأنسب لوصف و تحليل مهنته من خلال حياته المهنية [3].

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمان :- **علم الاجتماع الصناعي** ، د - ط ، مطبعة البحيرة ، الإسكندرية ، د- س ، ص 150.

[2] عائشة التائب :- مرجع سبق ذكره ، ص 38.

[3] أحمد رميتة:- **علم الاجتماع المهن** ، محاضرة السنة الثانية ماجستير(مدرسة الدكتوراه) ، الفصل الثالث ، 02-01-2012 ، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة .ص101.

فاتخذت من المهنة نسق من أنساق التفاعل التي تعمل في إطار النسق الكلي و مركزا لتفاعل بين الجماعات المهنية و هي متأثرة بالتفاعل الموجود بينهم و بين المحيط ، ففي عالم المهن يتكون شعور لدى الإنسان بانضمامه إلى الجماعات المهنية باعتبارها عمليات تفاعلية تقوده بإحساسه بذاته ، بقيمة خاصة و تقدير ذاته ، و يتعرف على مكانته الاجتماعية من خلال قيمة المهنة التي يشغلها .

فالتفاعل في البناء المهني يشبه التفاعل في المجتمع الكلي و ذلك بتحليل الأدوار المهنية التي يتفاعل الأفراد فيما بينهم في مجال العمل و المكانة التي يشغلها في المؤسسة[1].

فالتفاعلية تقيم المهن كأشكال لتحقيق الذات ، فالمهنة تدرس كعملية بيوغرافية* تعبر عن هوية الفاعل.

5-5 نظرية بارسونز:- فقد فسر بارسونز المهنة انطلاقا من نموذجه المثالي للعلاقة العلاجية بين الطبيب و المريض التي حللها بدقة و التي سعى من خلالها إلى تعميمها . فالمريض مرتبط بالطبيب لأن هذا الأخير لا يستطيع أن يستعيد صحته لوحده لذلك يلجأ للطبيب بفضل كفاءاته على مساعدته لاستعادة صحته . لأن كفاءة الطبيب تستند إلى خبرة مزدوجة لعلمه لأسباب المرض ، و لديه كذلك ممارسة عدد معين من التقنيات باعتبار أن مهنة الطب هو علم تطبيقي .

فالمهنة الطب تمارس سلطة معينة على المريض الذي تكون تبعيته مزدوجة ، فهو بذلك تابع بسبب عدم كفاءته النسبية وبسبب وضعه القلق الذي يغرقه فيه مرضه ، و ما يمكن استنتاجه أن بين المريض و الطبيب سلطة .

فانطلاقا من هذه العلاقة الثنائية يصبح الآداب الطبية مفهومة ، و هو ما يؤدي إلى تأسيس علاقاتهما المتبادلة في إطار عدم التماثل الذي ينجم عنه التوزيع المتفاوت للكفاءة بينهما .هذا النموذج المثالي للعلاقة العلاجية ينص بارسونز على تعميمه على لمهن الأخرى عموما لأن هذه الأخيرة تعتمد على الكفاءة التقنية نفسه مستندا إلى العلم من جهة و الطرف الآخر من جهة ثانية لممارسة السلطة من أجل التكوين [2].

فالخاصية المميزة للمهنة لا يعد الغاية منها الجانب المادي فقط ، بل الجانب المعنوي المتمثل في الاستقلال الذاتي لأفراد .كما يستلزم على المهني الالتزام بالسرية اتجاه النشاط المهني الذي يؤديه .

و نتوصل إلى أن بارسونز اتخذ من نموذجه المثالي لعلاقة الامتهان كعملية لإصلاح المجتمعات الصناعية ، فالبرسونز يمكن القول بأنه أهمل التغيرات التي تطرأ في المجتمع ،فلا يمكن أن نحلل الامتهان بأنه ميل إلى التأهيل فقط فانه يشكل كذلك حركة نحو قطاعية الإنتاجية مقترنا بالدفاع عن مصالح معينة لتجمعات حرفية .

---

[1] حمادي منوبية:- مرجع سبق ذكره ص43 ، بتصرف.

***بيوغرافية:-** يُقصد بها المسار المهني للفرد منذ دخوله المهنة إلى غاية التقاعد.

[2] ريمون بودون :- ترجمة سليم حداد ، نفس المرجع السابق ، ص 546.

المبحث الثالث: الممارسة المهنية للمرأة

1) وظائف الممارسة المهنية و مؤثراتها :-

1-1وظائف الممارسة المهنية :-

باعتبار أن النشاط المهني الذي يقوم به الفرد في حياته يقيم بناءا من الأدوار و المراكز كل على الآخر اعتمادا متبادلا ، فهو وسيلة لتحقيق كثير من الوظائف الاجتماعية و الفردية من خلال الدور المهني و النشاط العملي المنظم من اجل الاستمرارية في الحياة الاجتماعية و الوفاء بمتطلباتها كأفراد أو كتجمعات . فكل عمل نمارسه له وظائف عديدة للأفراد منها [1]:

1- إسهامها في تحقيق الذات من خلال سيطرة الفرد على ذاته و على محيطه من خلال ممارسته للأنشطة ذات قيمة لدى الآخرين ، فان الفرد يستطيع تقييم نفسه (مجهوداته و إبداعه) مما يضفي قيمة ما على شخصيته الانسانية و على ما يقوم به .

2- خلق الترابط و التضامن الاجتماعي بين الأفراد و الجماعات و ذلك من خلال اتساع دائرة علاقات الفرد و انتماءاته في الوقت الذي يزداد فيه التغير و معنى هذا أنه ينتقل من الجماعات أو التنظيمات غير رسمية و التي تتميز بالعلاقات القرابية إلى تنظيمات الرسمية و الحياة الجمعية المنظمة .

3- القيمة الذاتية التي يكتسبها الفرد من خلال عمله الذي يمارسه و هذا ما أورده "OTOOLE"بأن العمل ذلك النشاط المنتج لأشياء ذات قيمة للآخرين .

4- تنظيم الأنشطة الاجتماعية داخل و خارج مجال العمل و ذلك بإقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين بعضهم بعض و كذلك بينهم و بين العاملين في مجال العمل الأمر الذي يؤدي إلى توسيع مجال التفاعل الاجتماعي بما يدعم وضع الفرد اجتماعيا . بحيث أكد **واطسون** أن ممارسة الأعمال باختلاف أنواعها تمكن الناس من الاستمرارية في المعيشة داخل البيئة التي تحيط بهم ، لأن فكرة الاستمرارية في المعيشة تتضمن أكثر من مجرد إنتاج السلع المادية اللازم للمعيشة من الناحية الفيزيقية فقط ، و إنما في محاولتنا للمعيشة نتعامل مع الجوانب الثقافية التي ترتبط بوجود الإنسان ، أي عن طريق العمل نتعامل مع البيئة الاجتماعية و المواقف المادية و غير المادية .

5- اكتساب مهارات سلوكية تجعلهم أكثر اعتمادا على أنفسهم في حل ما يواجههم من مشكلات مستقبلية و هذا ما يعرف بالهوية الاجتماعية المستقرة .

[1] بوحفص مباركي :- **العمل البشري** ، الطبعة الثانية ، دار الغرب ، وهران (الجزائر) ، 2004 ، ص44.بتصرف

1-2مؤثرات الممارسة المهنية على المرأة :-

- أصبحت المرأة أكثر وعيا لتحقيق ذاتها حيث أصبحت قادرة على إدراك قيمتها الحقيقية مما أدى بها إلى مشاركتها في كافة النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية .
- استطاعت المرأة بممارستها لوظيفة أو مهنة أن تثبت كفاءتها و أن تحقق مستوى عال من النضج و النمو .
- كونت لذاتها موضع قبول و احترام و تقدير مما نجم عنها تغير الصورة التقديرية عنها بعد مشاركتها و ممارستها للعمل وقبول العمل لها .
- منحت لها ممارستها لأي نشاط مهني باختلاف طبيعته الشعور بالحرية و إحساس بأنها كائن مستقل و إنها ليست عالة على أحد من جهة ، و إنها ليست كائنا اجتماعيا مقصورا بدوافع الحاجة [1].

إلى جانب الوظائف هناك خصائص تتصف بها الممارسة المهنية مهما كانت طبيعة نشاط العمل الذي يمارسه الفرد و صفته فانه يتميز بخصائص و هي :-

1- الهدف :- فكل نشاط إنساني يستعمل فيه الفرد قواه الجسدية و الذهنية لابد أن تكون له أهداف معينة يسعى إلى تحقيقها من وراء ذلك و الهدف الجوهري في هذه الحالة هو إشباع حاجاته الأساسية و المنفعة.

2- المنفعة :- أي أن كل عمل يحقق منفعة معينة للإنسان و إعطاء أو إضفاء قيمة على الأشياء المنتجة **فآدم سميث** يذهب إلى أبعد من ذلك في تعظيم دور العمل في الحياة الانسانية و الاجتماعية بحيث يجعل منه ليس مصدر للثروة فقط بل مصدر للقيم أيضا .

3- الوسائل و الأدوات: - لكل طبيعة نشاط إنساني خصائصه الأساسية التي تميزه عن الآخر سواء من حيث الأهداف الأساسية التي يسعى إلى تحقيقها ومن حيث الشكل التنظيمي أو الوسائل و الأدوات التي يستعملها في تحقيق هذه الأهداف ، فالتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل الثلاث تؤدي بنا في نهاية المطاف إلى الانتقال من طبيعة نشاط إنتاجي إلى آخر و يتحدد بذلك قدرة المجتمع على تحقيق و إشباع حاجات أفراده و قدرته على تحقيق التقدم و التنمية [2].

2) محددات الممارسة المهنية :

يتجلى عن الممارسة المهنية باختلاف أنواعها في الحياة المهنية محددات منها ما هو اقتصادي و اجتماعي و حتى نفسي ، باعتبارها مصدر النشاط الإنساني الذي يمكن الأفراد من الاستمرار في المعيشة داخل النسق الاجتماعي الذي يحيط بهم ، بحيث اهتم بها العديد من الفلاسفة و المفكرين في العصور القديمة و الحديثة لأهميتها و ضروراتها كعنصر أساسي في حياة الفرد و ما يمكن أن تحققه له من أشياء ذات قيمة للآخرين.

تحدد ممارسة أي نشاط إنساني مهما كان نوعه بمحددات جوهرية و هم كالتالي:-

[1] باسم محمد ولي و آخر :- **المدخل إلى علم النفس الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان(الأردن) ، ص 486 .

[2] محمد المهدي بن عيسى :- **علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجية العمل سوسيولوجية المؤسسة)** ، الطبعة الأولى ، مطبعة امبابلاست ، الجزائر ،2010 ، ص138.

2-1 المحدد الاقتصادي:-

يتمثل في الكسب المادي الذي يتحصل عليه الإنسان من خلال ممارسته لعمل ما ، فان **ابن خلدون** يرى بأن العمل وحده سبب لكسب المادي فيقول:- «...فان اعتبار الأعمال و النفقات فيها ملاحظ في أسعار الحبوب كما قدمناه... فقد تبين أن المفادات و المكتسبات قيم الأعمال كلها أو أكثرها ، إنما هي قيم الأعمال الانسانية »[1]. و عليه فان المورد المالي باعتباره ضرورة لابد منه يهدف إلى إشباع حاجات مادية و عقلية التي لا ترتبط بالجوانب المادية ، بل بالجوانب الثقافية التي ترتبط بوجود الإنسان .

فالدخل يمثل مصدرًا لكسب المال ، بحيث يعتبره الباحث **"مُوسِيْيه"** سعر مدفوع لشخص من أجل القيام بعمل محدد . فهو يعتبر كمكافأة للأشخاص لا يمتلكون إلا قوة عملهم أو كما يعرف فعل محدد من الحياة الاجتماعية بحيث يقدم قوة عمله إلى فرد آخر أو مؤسسة أخرى [2].

و تنبع أهمية العائد المادي باعتباره أصبح مفهوم اجتماعي قد يتجاوز بعض الحالات الدلالة الاقتصادية له و يشمل أساسا ظروف العمل بمختلف أبعاده و التي جعلت منه أشبه بعقد المشاركة أكثر من كونه عقد التبادل. فالفرد يتقاضى دخلا محددا مقابل عمله ، فهو يعبر عن مكانته و هيبته في المجتمع ناتج عن ملكيته للرأسمال ، مما يترتب عليه إشباع حاجات الأفراد بنوعيها الضرورية و الكمالية .

و بالتالي فالدلالة الممارسة العملية لا تقتصر على إشباع الحاجات الأساسية فقط ، و إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمان و يرمز إلى المكانة الاجتماعية لما قد ينظر إليه كالرمز للشرف و الاحترام في قوله:-

« العمل لا يعني فقط تلبية حاجات الإنسان للوجود لكنه كذلك يبرر وجوده في الحياة ، فهو يبحث دائما على الحصول باعتراف الآخرين له لأن القضية هي قضية وجود فأي شخص يمكن أن يدخل في صراع مع الآخرين من أجل اعتراف المجموعة به و إثبات وجوده حسب **رونوا سان سوليوا**»[3].

و قد يكون في بعض الحالات وسيلة لإشباع حاجات اجتماعية من خلال ما يتيحه من تبادلات اجتماعية مع الآخرين و فضلا عن ذلك فان بعض الأفراد من ذوي الوظائف العليا قد يعتبرونه ذات دلالة رمزية للتميز على حد تعبير **بورديو** على أنه طاقة يمتلكها الفرد و يعتمد عليه كأداة في عملية التميز الاجتماعي يُستخدم قصد مراكمته و استثماره في ممارسته مما يخول موقعا معينا ضمن لعبة التمايز لدى الفاعل.

فالعامل المادي يعد من بين أهم العوامل الذي يرتكز عليه التحليل الماركسي و أولى له اهتماما بالغا في كتابه **(الرأس المال)** لما يعود بالنفع الكبير على الأفراد و يؤدي الى انتعاش المستويات الاجتماعية جميعها ، فأي عمل نافع بالنسبة له ينتج عنه قيمة اقتصادية سواء كانت استعماليه أو تبادلية [1].

---

[1] عبد الغني المغربي:- **الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون** ، د- ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، د- س ، ص 195.

[2] عجة الجيلالي:- **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية** ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005، ص 91.

[3] بن عيسى محمد المهدي :- **علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجية العمل الى سوسيولوجية المؤسسة)** ، مرجع سبق ذكره ، ص 241.

ومن هنا فالفرد لا يمكنه الاستمرار في التكامل و الاستقرار و النمو في المجتمع ما لم يشبع حاجاته السيكولوجية لجميع أفراده...إلى جانب الحاجات المادية الواضـــحة [2].

لذلك لقد ارتبطت ممارسة المهن في الحياة المعاصرة بتعقد الحياة الاجتماعية التي هي سمة من سمات المجتمعات الصناعية ذات التنظيمات المعقدة المرتبطة بالنمو بحيث أصبح معنى العمل في منظور الأفراد و الجماعات وسيلة تهدف إلى تحقيق الكسب في الحياة .

2-2 المحدد الاجتماعي:-

يعتبر هذا الجانب محفز للفرد لتحقيق المكانة الاجتماعية و ما يتبعها من احترام و اعتراف الغير و تحقيق الذات من أجل الحفاظ على علاقاته التي تؤدي به إلى الاستثمار المادي و الرمزي ، و دوره في تحقيق الاستقرار الاجتماعي و هذا ما أثبتته دراسة **"ماك كريكور"** و" **فروم"**[3].

فالتقدير الاجتماعي و كذا احترام الناس الذين تربطهم به صلات و روابط معينة و اعترافهم بدوره و رغبته في التحصيل الشهرة ، و جلب انتباه و مودة الآخرين بمعنى فالحاجة للشهرة و التقدير يثيرها الإطراء ، لأن الإنسان يسعى دوما للاحترام و الفخر بعرض مؤهلاتـــه و مزاياه أن يكون متميزا و ذو مركز اجتماعي مرمـــــوق [4].

و في هذا الصدد فان إحساس المرأة بعملها يعطيها القيمة و المكانة الاجتماعية ، و قد بين **"ميلر"** أن العمل طريقا لتأمين الحاجات و التغلب على الآخرين [5]. بينما يشدد **"دُومِنْيك شُابَّار"** على الدور الدائم الذي يلعبه العمل من خلال المكانات المهنية في تحديد الشخصية الاجتماعية .

أوضح **"إميل دوركايم"** من خلال دراسته لتقسيم الاجتماعي للعمل أن هناك دلالة اجتماعية للعمل تختلف باختلاف المجتمعات ، بحيث أصبح لكل فرد من أفراد المجتمع وظيفة يسودها التخصص الوظيفي تحدد مكانته في الحياة الاجتماعية و هذا ما أثبته في قوله :- «ضع نفسك في موضع يتيح لك أن تشغل بطريقة مجدية وظيفة محددة »[6].

فالضرورة الاجتماع الإنساني مفطور على حاجته إلى التواصل الاجتماعي ضمن العلاقات و المعارف التي تمنح له مقدار من المثانة الاجتماعية ، فكل فرد في حاجة إلى تعارفات و الاعترافات المتبادلة بعبارة أخرى، الانتماء إلى مجموعة معينة يتوحدون بروابط دائمة و منفعية ، فهناك أشياء كثيرة لا يمكنه أن يقوم بها وحده

---

[1] لمزيد من الاطلاع أنظر، فريدريك إنجلز ، **موجز رأس المال** ، سلسلة دفاتر ماركسية 1 ، ترجمة فالح عبد الجبار ، الطبعة الأولى ، دار الفارابي ، لبنان 2013 ،ص14.بتصرف ،كتاب الكتروني، عن المكتبة الالكترونية ، www.dz-sociologie.blogspot.com

[2] كاميليا عبد الفتاح :- مرجع سبق ذكره ، ص 163.

[3] بوفجلة غياث- :- **الأسس النفسية للتكوين و مناهجه** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون (الجزائر) ،1984، ص33.

[4] كاميليا عبد الفتاح:- مرجع سبق ذكره ،ص 146.

[5] نفس المرجع ، ص 165.

[6] كمال عبد الحميد الزيات:- مرجع سبق ذكره ،ص55.

بل يحتاج إلى غيره من الأفراد في إطار الفضاء الاجتماعي الذي يتواجد فيه، و بذلك فانه يأخذ بالفكرة أن الإنسان مدني بطبعه و أن الاجتماع ضروري لسد الاحتياجات الضرورية .

2-3 المحدد النفسي:-

الجانب النفسي لا يقل أهمية عن المحددات الأخرى ، فمن خلال الممارسة المهنية يبرر حياة الإنسان في مجتمعه ، أما " **فروم** " ركز على أنه يوفر الاستقلالية و تحقيق الذات ، في حين أن ماسلوا فأعتبره دافع لسلوك الفرد و التعبير عن مهاراته الفردية [1].

3) مسار الممارسة المهنية للمرأة الجزائرية تطوراتها و مجالات عملها:

إن المسار المهني للمرأة الجزائرية و تطوره مر بسلسلة من التغيرات نتيجة تضافر عوامل سوسيوتاريخية و اقتصادية ، و تعتبر الفترة الاستعمارية أهم مراحل التغير ، بحيث انعكس على وضع المرأة و التمثلات الاجتماعية لدورها المهني فان الوضعية المهنية للمرأة قبل الاستقلال كانت تنحصر في إطار محدود و المتمثل في الفضاء الأسري ؛ فكان تقسيم نوعي للعمل على أساس الجنس في ظل الهيمنة الذكورية للنظام الأبوي بحيث عمل هذا الأخير على تعزيز موقع المرأة الدوني في مجال العمل الإنتاجي . و هذا الوضع استمر رغم التحولات البنيوية التي حدثت في أنظمة الإنتاج في كل من الريف و الحضر فكان ينظر لها على أنها عضو غير فعال اقتصاديا ، مما أدى إلى عدم اشتغالها [2].

مما جعل عمل المرأة العائلي غير مدفوع الأجر و جعله مرئيا بعد أن كان يعتبر جزء لا يتجزأ من دورها الإنجابي ومهامها الأسرية من تنشئة الأطفال و خدمة الأفراد في الأسرة الممتدة ، و ارتبط المجالين بشكل خاص بدورها الإنجابي و الإنتاجي [3].

ففي المرحلة الاستعمارية تغيرت أدوار الفاعلين الاجتماعين في الأسرة الجزائرية و يخص بالذكر دور المرأة فمشاركتها أثناء الثورة لمداواة الجرحى و إعانتهم ، نتيجة لظروف الاقتصادية الصعبة و تدني المستوى المعيشي الذي كان يعيشه أفراد أسرتها . هذا ما أدى لمشاركتها في الحياة العملية لتحمل المسؤولية و رعاية أبنائها و إعالتهم ، اضطرت لممارسة عدة نشاطات من بينها العمل في المؤسسات الاستعمارية في الوظائف بسيطة نظرا لعدم امتلاكها للشهادات و التأهيل بسب الأمية ، فاشتغلت كعاملة نظافة و بجانب ذلك قامت بممارسة الحرف التقليدية و الزراعية يقول **عبد القادر جغلول** في هذا الصدد :(إن المرأة وجدت نفسها تشارك في

---

[1] سمية بن عمارة :- **صراع الأدوار لدى الأم العاملة و علاقته بتوافقها الزواجي** ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،قسم علم النفس و علوم التربية ، جامعة ورقلة ،2006 ، ص ص 43-44 .

[2] لميس أبو نحلة :- **مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي و عوائده** ، معهد دراسات المرأة ، جامعة بيرزيت ،2005 ، مقالة منشورة .

[3] نفس المرجع السابق .

النضال الى جانب الرجل فكانت تقوم بالعناية بالجرحى تنقل الأسلحة و الذخائر...، و أحيانا أخرى عاملة بإحدى المصانع ، و في بعض الحالات خادمة في منازل الأوروبيين)[1] .

نظرا لظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي اعترت المجتمع الجزائري بعد الاستقلال الذي نتج عنه مشاركة المرأة الجزائرية في عملية التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، فظهرت كذات اجتماعية فاعلة في صورتها الجديدة و علاقاتها بالعمل مما واكبتها تغيرات على مستوى الذهنيات في تقبل الدور المهني للمرأة في ممارساتها للنشاطات مهنية مختلفة سواء ما تعلق الأمر بالعمل المأجور أو بالعمل الحر المستقل ،حيث استطاعت أن تشق طريقها في مجال العمل بدءا من الأعمال البسيطة في القطاع الحديث وصولا إلى مجالات أوسع ، فالبنية التطورية للعمل النسوي في الجزائر بدأت تندرج في اطار القطاع غير الرسمي في ممارساتها لأعمال الزراعية و الصناعات التقليدية مثل صناعة الأواني الفخارية و الزرابي...الخ . إلا أن طبيعة العمل وأسلوب أدائه كان يختلف باختلاف البيئة الاجتماعية التي تعيش فيها المرأة نظرا للأطر الثقافية و الاجتماعية التي تحدد ممارستها لأعمالها المهنية ، فطبيعة نشاطها في الريف يختلف عنه في الحضر ، فقد مارست المرأة الريفية كثيرا من الأعمال من بينها العمل الزراعي عن طريق مساهمتها في الحرث و استصلاح الأراضي للزراعة و في بذر البذور و جمع الحصاد و في تربية الدواجن بالاضافة إلى الأعمال الحرفية كتصنيع منتجات كالنسيج إلى الأعمال المنزلية الأخرى ، فكانت المرأة الريفية تقوم بتلك الأعمال في نطاق العمل الأسري غير المأجور . فعملها الزراعي يعتبر كجزء من مسؤولياتها البيتية باعتباره لا يساهم في الناتج القومي .

فيمكن القول بأن كانت المرأة في أولى ممارستها أدت دورا مهما في هذا العمل سواء عن طريق مشاركة أسرتها ، أو عن طريق الاستقلالية في العمل و تحمل المسؤولية في حالة غياب الأب أو الزوج .

وفي مجال الحرف و الصناعة فان عملها كثير عما هو في الريف ، فقد كانت تمارس أعمالا مهنية مختلفة كطحن الحبوب و صناعة الخبز و الخياطة و صناعة النسيج و بعض المهن الأخرى و لكنها في كل الحالات لم تكن تتقاضى أجرا على ذلك ، إلا في بعض الحالات حينما تعمل لصالح الأسر الأخرى ، أو حينما تصنع مواد للبيع و إلى جانب تلك الأعمال المنتجة قامت المرأة بأعمال غير إنتاجية لقاء أجر تناله من خلال ممارستها لمهنة التطبيب و القابلة.

واكبت المرأة التقدم المجتمعي ، و توسع المدن و تنوع الصناعات و مشاركتها في النشاط الاقتصادي مما أخذ عملها يتطور بتطور المجتمع و مع تغير البناء الاجتماعي و الاقتصادي فقد أخذت ممارستها تتنوع منذ منتصف القرن العشرين تقريبا وخاصة مع التزايد المستمر لتعليم و التأهيل و ارتفاع مستواها الثقافي سمح لها

[1] ليليا صويلح:- **سياسة التشغيل في الجزائر** ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في تنمية الموارد البشرية ، جامعة منتوري قسنطينة ،2010-2011، ص 141.بتصرف

بإيجاد فرص العمل الوظيفي الذي أخذ يتطور شيئا فشيئا ، و تمكنت من التحاقها بمختلف المناصب و المستويات الإدارية [1].

في حين كشفت الدراسة الميدانية التي أعدها مؤخرا مركز الإعلام و التوثيق و حقوق الطفل و المرأة الجزائرية (سيداف) أن مجالات ممارسة المرأة لعملها المهني يتركز في مجالات معينة و ميادين كالتعليم و الخدمات الطبية و الإدارية اللذان يبقيان أكثر المواقع استقطابا للمرأة في الجزائر ، و بالتالي نجد أن التعليم و الصحة كقطاعين للنشاط يعتبرهما المجتمع الجزائري مثاليين لتواجدها فيهما .

انطلاقا من الإحصائيات الوطنية لقد تضاعف معدل عمل النساء في الجزائر في العديد من المهن التي كانت حكرا على الرجال ، حيث عرف عدد النساء العاملات في الجزائر ارتفاعا كبيرا في السنوات الأخيرة ، و قدر الديوان الوطني للإحصاء نسبتهم بـ17% من مجموع عدد السكان الناشطين ، بدلالات المعايير الإحصائية التي تشير إلى تزايد نسبة عمل النساء في قطاع الخدمات ، و تمثل الإدارة و الخدمات المشغلين الرئيسين للنساء منذ السبعينيات و هما في تطور مستمر و حسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية 2003 من طرف الديوان الوطني للإحصاء و غيره من المؤسسات ، تبين أن الإدارة تبقى هي الأكثر استخداما للنساء بنسبة 48.4% من مجموع النساء العاملات و80% من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية ، التربية ، التعليم ، يليها قطاع القضاء الذي بلغ فيه عدد القاضيات نسبة 34.75 % من المجموع الكلي للقضاة ، في حين تمثل المحاميات أكثر من ثلث المجموع العام للمحامين ، و ما يقارب 40% من أساتذة القانون هن نساء .

و أصبح قطاع الصناعة يستوعب عددا أكبر من النساء مقارنة بالسنوات الماضية ، حيث كان 7.4% فقط من النساء العاملات يعملن في قطاع الصناعة سنة 1996 وارتفعت هذه النسبة إلى 24.2% سنة 2003 .

و يبقى تواجد النساء ضعيفا في قطاع التعمير و الأشغال العمومية ، بينما قطاع الفلاحة الذي كان يشغل أقل من 2% من النساء سنة 1996 وصلت النسبة به إلى 11% في 2003 مما سمح لهن ظهور نساء مقاولات أو مستخدمات يملكن المؤسسات ويعرضن مناصب العمل .

و يشير الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات أن دور المرأة في الحياة الاقتصادية يعرف قلة نسبة اليد العاملة النسوية في عالم الشغل التي لا تتعدى 883 ألف و549 منصب شغل من مجموع اليد العاملة المقدرة بـ 14.18%، بحيث لا تمثل هذه النسبة إلا 11.55% فقط من عمال 55 ألف مؤسسة صغيرة و متوسطة، إلى جانب نشاط بعضهن في بعض الأعمال والحرف اليدوية التقليدية غير المصرح بها في المنازل و التي تتواجد أكثر نسبة منها في الأرياف .

[1] مليكة الحاج يوسف:- **آثار عمل الأم على تربية أطفالها (دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة شراقة)** ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر ،2002،-2003 ،ص 63.

و هناك أجيرات و عاملات في إطار التمهين بمختلف المؤسسات لا تقل نسبتهن عن 12% غير مصرح بهن للضمان الاجتماعي وبالتالي لا يدخلن في الإحصاءات الرسمية ، كما أن هناك من لديهن عملا ويقمن بنشاطات ثانوية [1].

ففي السنوات الأخيرة برزت الممارسة المهنية للمرأة كمؤشر لتغير الاجتماعي اقتحمت ميادين اجتماعية و اقتصادية و حتى سياسية كانت من قبل محتكرة من طرف الرجل فقط . فالأمر يتعلق بمشاركتها في النمو الاقتصادي عبر آلية المؤسسة الاقتصادية ، هذه المؤسسة التي تعبر عن حجم التطورات الاجتماعية بكل ما صاحبها من تغيرات لمكانة و دور المرأة في المجتمع ، فالمؤسسة الاقتصادية النسوية أصبحت ظاهرة حديثة النشأة المصاحبة للتغيرات الحديثة الذي عرفه المجتمع الجزائري في سيرورة الحياة السوسيومهنية ، مما أنتجت على إثرها المرأة سلوكا اجتماعيا يختلف في معناه عن محددات سلوكها و أدوار التقليدية [2].

و تبلغ نسبة مشاركة النساء في إنشاء مؤسسات جديدة في القطاع الخاص نسبة12,11 % و لقد دخلت المرأة بالنسبة كبيرة في مجال الخدمات و الصناعات التقليدية ، و بينت نتائج مسح الأسر لسنة 2006أن نسبة 6% من النساء يمارسن مهنة المقاولة ،و تبين معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) مشاركة 14% من النساء في إنشاء المؤسسات الصغرى [3].

يمكن القول بأن قوة العمل النسائية في النشاط الاقتصادي شهد قفزة نوعية من خلال مشاركة المرأة في الإنتاج و في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ذلك بفضل تعدد المؤسسات الاجتماعية التي أتاحت لها أدوار اجتماعية فاعلة بين مجال الأسرة و مجال العمل الإنتاجي بكل ما يفرضه من ميكانيزمات و آليات عمل تتسم بالاستمرارية و التغير في ظل المضامين السوسيوثقافية التي شكلت و زالت تشكل خصوصية الواقع الجزائري ، فالممارسة المهنية للمرأة أضحت ضرورة ملحة تفرض نفسها [4].

4) دواعي ممارسة المرأة الجزائرية للمهنة :

ساهمت عوامل التغير الاجتماعي و الاقتصادي في إحداث عدة تغيرات داخل الأسرة الجزائرية الحديثة باعتبارها وحدة اجتماعية ذات إنتاج اجتماعي يعكس صورة المجتمع الذي تظهر و تتطور فيه فإذا تغيّر المجتمع اقتصاديا تحتم على الأسرة مسايرة هذا التغير أو التطور من أجل تلبية متطلبات و حاجيات أفرادها .

و من بين مظاهر التغير الاجتماعي ظاهرة خروج المرأة إلى مجالات عمل عديدة و تعليم المرأة و تحريرها ، و يرجع ذلك إلى الظروف المعيشية الصعبة التي شهدها المجتمع الجزائري آنذاك منها انخفاض القدرة الشرائية للأسرة و دخول أغلب أفراد الأسرة إلى التعليم بمختلف أطواره ، مما فرضت على المرأة التكيف في أسلوب

[1] عبد الحق عباس :- **حواء ضحية قمع ثقافي واجتماعي وآخر سياسي في الجزائر**، ميدل ايست اونلاين ، مقالة إلكترونية ، يوم 12-7-2013، ساعة التصفح 4:35.

[2] ليليا صويلح :- نفس المرجع السابق ، ص 148.

[3] المرسوم التنفيذي للعمل المرأة و المساواة الاجتماعية على أساس النوع الاجتماعي ، الجزائر ،2000، ص 27.

[4] مليكة الحاج يوسف :- مرجع سبق ذكره ،ص 64.

حياة جديدة و اندماجها اجتماعيا في ظل المتغيرات الاجتماعية من أجل التعبير الأفضل عن ذاتها بصورة تلقائية و بما يدعم وضعها في المجتمع . و هذا ما أشار إليه الباحث **'عمومن رمضان'** في قوله:- « حتى الأم أرادت تحقيق طموحها في التعلم و تحقيق ذاتها اجتماعيا و مهنيا مما دفعها لدخولها إلى ميدان العمل و بنسب متفاوتة »[1]. فهذا كان نتيجة تضافر عدة عوامل من أهمها :

- **دواعي تعليمية:**

أولى المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة اهتماما بالغا لضرورة تعليم المرأة و تكوينها ، حيث أصبح تعليمها إلزامي و ضرورة لابد منه للقضاء على الأمية .كما تجدر الإشارة إلى القول بأن فرص عمل المرأة ترتبط بمستواها التعليمي ، و تندفع للبحث عن عمل مهني مناسب لشهاداتها الدراسية حتى لو كانت و لازالت في إطار التمدرس . إن ارتفاع مستوياتها التعليمية و التأهيلية خاصة بعد أخذ المرأة كفايتها و حقها من التعليم، خاصة التعليم العالي ، "فحصول النساء على مؤهل علمي قد أدى إلى تحسين فرص التوظيف لهن ، و هذا هو السبب الأول لممارساتها لأعمال المهنية [2].

فان زوال بعض المعايير الاجتماعية التقليدية تمكنت المرأة من تغيير دوافع الاختيارات في مجال العمل ، حيث انفتاحها على القيم الجديدة جعلها أقدر على قبول اختيارات غير تقليدية تراجعت على إثره بعض الأدوار الاجتماعية لتتيح المجال لأدوار مستحدثة مما ساعدها على تحفيز دوافع العمل لديها من أجل إثبات ذاتها من خلال العمل الذي تؤديه و تحديد أهدافها لتلبية حاجاتها و حاجات الآخرين ، فالمرأة الجزائرية تسعى اليوم إلى تحقيق أهداف و غايات تصبوا إليها و من بينها : تحسين مستوى معيشة أسرتها و مساعدة الزوج في تحمل الأعباء والواجبات بناء على دواعي مادية . فالتأهيل العلمي الذي حققته المرأة مما دفعها إلى اشتغال بالوظائف مهنية مختلفة بغض النظر عن حاجة الأسرة و دخلها كمصدر لرفع من مستوى المعيشي لها.

ففي مجتمعنا لا يزال المستوى التعليمي يلعب دورا هاما في تحديد فرص العمل التي تعتمد إلى حد كبير على مستويات التأهيل العلمي للفرد و ليس على موقعه الطبقي أو إمكاناته الاقتصادية ، و هذا ما أخذت المرأة تدريجيا يتيح لها فرصا أكبر للانخراط في العمل الاقتصادي و لو على نطاق محدود بقصد تطوير المجتمع ككل . إن التعليم بالنسبة للفتاة أخذ دورا اقتصاديا ، باعتبار أن المستوى التعليمي و الشهادة التي تتحصل عليها تجعلها أكثر رواجا لاكتسابها للعمل لتصبح بذلك قدرة إنتاجية في المجتمع و بالتالي يتحسن وضعها . فيمكن

---

[1] عمومن رمضان:- **عمل المرأة بين صراع الدور والطموح** ، **مقالة** ، **الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة** ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية / قسم العلوم الاجتماعية ، **أيام** 10/09 أفريل 2013 .

[2] فريدة صادق زوزو:- **أثر عمل المرأة خارج البيت باستقرار بيت الزوجية** ، ورقة عمل في المؤتمر الدولي حول ظاهرة (ظاهرة الطلاق: الأسباب، الآثار، العلاج) ، جامعة الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة ، 21-2004/4/22م .

القول بأن تعليم الإناث يرتبط بالحصول على وظيفة ، فالتعليم يعتبر كمقوم هام من مقومات الحصول على العمل [1].

و قد توجد أسباب أخرى غير مباشرة أو أسباب ثانوية تستدعي ممارسات المرأة من بينها:-

- **دواعي اقتصادية :**

إن لمن دواعي ممارسة المرأة لعملها ضرورة ألزمتها الحاجات المتزايدة للمجتمع الحديث و قد تضطرا لتحسين مستواها المعيشي و حصولها على دخل لاكتسابها الاستقلالية المادية ، لأن العمل يكفل لها ذلك سواء كان بسبب رغبتها الشخصية أو بسب هدف اقتصادي ، فهذا الأخير يختلف أهميته من طبقة اجتماعية الى أخرى . إن أساسيات الأسر تفرض على المرأة امتهان بعض الحرف حتى المنزلية منها إحساسا بأهمية المال كوسيلة لرفع مستوى معيشة الأسرة [2]. باعتبار أن الأجر أو الدخل المترتب عن العمل المصدر الرئيسي للرزق و المورد الذي يعتمد عليه أكثر الناس لتلبية احتياجاتهم ، و إذا لم يتوافر مثل هذا الدخل ، فإن الأفراد يعيشون في حالة من التوتر و القلق مما يؤدي إلى تضاعف هموم الناس و تفاقمها بصورة مطردة حول حياتهم اليومية [3]. و هذا يتضح حينها أن غالبية النساء غير المتزوجات لا يعملن أساسا لمساعدة أُسرهن فقط بل من أجل استقلاليتهن المادية التي تؤدي بدورها إلى استقلاليتهن الاجتماعية ، للحصول على زيادة في دخل الأسرة ، و من أجل التحرر من القيود الاجتماعية التقليدية سعيا لتحقيق طموحاتها و رغباتها .

لقد وجدنا أن النشاط الاقتصادي للمرأة و مشاركتها بدخلها يمثل عنصرا هاما في استقلالها ،لأن هناك علاقة بين مكانة المرأة و ممارستها المهنية التي تختلف باختلاف نمط النشاط المهني و الإطار العام الذي تمارس فيه هذا النشاط .

ففي دراسة لـ هاير (hayer) أكد فيها أن العمل المهني و عملها من أجل جمع المادة ، و في نفس النطاق يذكر تايلور في ثقافتنا تميل إلى أن ترتبط بالمال اعتقادا منهم أنه مصدر الوحيد للسعادة [4].

نستنتج أن هناك سببان اقتصاديين تلجأ من خلالها المرأة لامتهان عمل و هي تلبية حاجاتها المادية أولا واستقلالها المادي ثانيا.

- **دواعي ذاتية:**

إن من دواعي المرأة للممارسة نشاط مهني تأكيد الذات المرتبطة برغبتها في الاستقلالية الفردية و تحقيق هوية مستقلة و ما يرتبط بها من تقرير اجتماعي الذي يمكنها من احتلال موضع اجتماعي . فالشعور بتحقيق ذاتها و تقديرها الذي يعتمد على تحقيق طموحاتها من أجل بناء موضعا اجتماعيا مقبولا من خلال قدراتها المهنية و

---

[1] علياء شكري و آخرون:- مرجع سبق ذكره ، ص 239.

[2] علياء شكري و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، 1988، ص238 .

[3] أنتوني جيدنز:- مرجع سبق ذكره ، ص436.

[4] سمية بن عمارة : نفس المرجع السابق، ص 48 .

مؤهلاتها التي تؤهلها لذلك. أي أنها تسعى لإبراز ذاتها كفاعل اجتماعي في المجتمع لها حقوق وواجبات باعتبار أن العمل الخارجي بالنسبة لها وسيلة لاكتساب المكانة الهامة في المجتمع عامة و الأسرة خاصة فان الاعتماد على النفس كثيرا ما يرتبط بإسهامه الاقتصادي في تلبية احتياجات الأسرة[1].

فالإحساس المرأة بأهمية العمل ليست كوسيلة للحصول على العائد المالي اللازم لرفع مستوى معيشة أسرتها ، فالمرتب الذي تحققه من ممارستها لنشاط مهني معين ليس هو الهدف و إنما هناك اشباعات أخرى نفسية و اجتماعية .

فهي تسعى من خلال عملها إلى تكوين علاقات تفاعلية متبادلة من أجل إثبات وجودها و تحقيق الاستقرار ، لأن إثبات الذات من قبل المرأة و الوعي بها لا يتم بالمعزل عن تفاعلاتها الاجتماعية التي تُكونها مع الآخرين لذا أوضحت الأبحاث أن تحقيق الذات و الحصول على المكانة من بين الدواعـــي الهامـة للعمـــل إذ أن إلحاح المرأة على ممارسة أعمال مهنية يكون بسببها على **حسب كاميليا عبد الفتاح**.

ففي دراسة أجريت في المجتمع الماليزي على مجموعة من النساء العاملات باختلاف ممارستهن الوظيفية (ممرضات ، حارسات ، طباخات ، عاملات تنظيف) ، فحينما أجرت الباحثة معهن مقابلات عن سبب ممارستها للعمل و تفضيله عن البقاء في البيت ، يجمعن كلهن على أن السبب هو الإحساس بالملل والفراغ بسبب خروج الأبناء و الزوج للعمل أو الدراسة . و يجذر التنبيه أن أكثرهن كن عاملات ووصلن لسن التقاعد و هذا يعني أن لديهن معاش التقاعد ليس السبب إذن في خروجهن هو كسب المال بل الإحساس بالملل والفراغ و الكآبة في زمن لم يعد فيه وجود للعائلات الممتدة ، إذ حلت الأسر النووية محلها ، مما قلت الروابط الاجتماعية [2].

- **دواعي اجتماعية :**

يشار إلى أن العمل يوفر لدى الفرد الاعتراف و التقدير و التشريف وسط الجماعة و هو يظهر بالخصوص حين يكون الفرد معترفا به اجتماعيا من قبل الآخرين . فالوضع المرأة يتحدد من خلال المرتبة الاجتماعية و التقدير الاجتماعي الذي ينجم من تكوين علاقاتها التفاعلية و اندماجها الاجتماعي داخل مجال عملها ، فالوضع يبنى على أساس علاقاتها التفاعلية في ضمن المجال التفاعلي الذي تتفاعل فيه .

فهي تسعى إلى تحديد موضعها في المجالات الاجتماعية بواسطة أدوارها المهنية و مسؤولياتها التي تميزها عن الآخرين ، بحيث أن المرأة أثبتت أهمية ذلك من خلال ممارساتها لمختلف المهن في كافة المجالات المختلفة بغرض إشباع بعض احتياجاتها مثل الحاجات الاجتماعية كالصداقة أو احتياجات الانتماء . و إن المنفعة و الفائدة

[1] أنتوني جيدنز:- مرجع سبق ذكره ، ص437.

[2] فريدة صادق زوزو:- نفس المرجع السابق .

الاجتماعية التي تحصل عليها من الاشتغال لأهم بكثير من الفائدة المادية التي تحصل عليها و من خلالها تستطيع أن تثبت قدرتها على بناء المجتمع و هو ما يربطها بالآخرين [1].

فالممارستها للعمل هو نوع من الشعور بالفخر و الاعتزاز بالشخصية الانسانية في حد ذاتها و قدراتها الذاتية التي تحدد موقعها من خلال ما تتخذه من أوضاعها المهنية خاصة . فالمرأة كائن اجتماعي تسعى لارتباطها بالآخرين بهدف الحصول على الوجاهة الاجتماعية مما أوضحت **سلوى عبد الحميد الخطيب** أن طبيعة المجتمع المحافظ جعلت معظم العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجنس الواحد تتم من خلال المؤسسة ، و لكن التغير العمراني و الحضاري عمق الشعور بالعزلة و الوحدة و هذا ما يؤدي الأفراد للمشاركة و الانتماء الى جماعات معينة و توسع دائرة معارفهم خارج نطاق الأسرة [2]. فيمكن القول بأن غاية المرأة من عملها يضفي قيمة على هويتها و على ما تقوم به فهو يعطيها المكانة الاجتماعية و رد اعتبارها اجتماعيا.

5) مظاهر تطور معدل العمل النسوي في الجزائر و أهم خصائصه :

إن تطور عدد النساء العاملات في الجزائر يتزايد من سنة لأخرى رغم أن النسبة الإجمالية للعاملات لا تزال ضعيفة على العموم . و ذلك نتيجة تطور السياقات الاجتماعية و الاقتصادية و المظاهر الثقافية التي غالبا ما تعد عائقا في ممارسة المرأة لعملها و انطلاقا من الإحصائيات الديوان الوطني للإحصاء فان تطور معدل العمل النسوي في الجزائر أضحى يدفع باتجاه تغيير فعلي في التوجهات الفكرية و الإيديولوجية للمجتمع الجزائري في الفترة الأخيرة ،حيث ازداد إقبال المرأة على مناصب كثيرة كان الطلب فيها ضئيل وارتفعت نسبة الأنشطة التي تقوم بها المرأة من 1.8% سنة **1996** لتصل إلى 9.6% في سنتين فقط أي سنة **1998** بزيادة قدرها **خمس مرات**, سجل عدد النساء العاملات بالجزائر تطورا ملحوظا رغم أن النسب الإجمالية للنساء العاملات مقارنة بنسب الرجال تبقى ضعيفة و ذلك بفضل العديد من الإجراءات التي اتخذت من أجل توفير مناصب الشغل وترقية إدماج المرأة في مسار التنمية.

و تفيد معطيات آخر تحقيق أعدّته مصالح الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل أن عدد النساء العاملات في الجزائر بلغ 1 346 876 امرأة أي 15.7 % من مجموع عدد العمال منها 19.7% في الوسط الحضري نظرا لما توفره المدن من فرص للتشغيل و 9.2 %فقط بالمناطق الريفية حيث ظروف العمل تبقى غير مشجعة بالنسبة لشريحة النساء .

كما تفيد ذات المعطيات أن عدد السكان النشطين بصفة عامة عرف نسبة تطور متوسطة خلال السنوات الأخيرة قدّرت بحوالي 3 % و بلغت نسبة الرجال2.5 % في حين قفزت نسبة النساء الناشطات بـ 45.9 %.

[1] باسم محمد ولي و آخر :- مرجع سبق ذكره ، ص 478 .

[2] سمية بن عمارة :- مرجع سبق ذكره ،ص ص48-49 بتصرف.

و يشهد هذا التحسن حسب المتتبعين ، على التطورات الاجتماعية و الثقافية التي عرفها المجتمع الجزائري فيما يتعلق بنظرته للعمل النسوي ، تفيد المعطيات الإحصائية لسنة **2007** أن عدد النشطين با لجزائر بلغ 5948000 شخص أي 5.25 % من فئة النشطين و تشكل النساء نسبة 15.7% من مجموع الأشخاص العاملين ، هذا ما يؤكد مواصلة مسعى تحسن التشغيل بالنسبة للمرأة مقارنة بسنة **2006** حيث بلغت النسبة 12.6% و استحوذت النساء على اكبر حصة من مناصب الشغل تأتي اللواتي يتراوح سنهن ما بين [25 و 44سنة] تليها شريحة[45 و 54سنة] لتبدأ هذه الفرص في التضاؤل ابتداء من سِن 55 سنة[1].

و يرجع هذا الإقبال المتزايد للمرأة في سوق العمل للعوامل الأساسية التالية:

- ديناميكية القطاع الغير رسمي الذي ساهم في زيادة مشاركة المرأة في العمل بزيادة العمل المنزلي.
- ارتفاع مستوى التعليم عند المرأة مما أدى لتأخر سن الزواج.
- ارتفاع مساهمة المرأة في العديد من القطاعات و في مقدمتها قطاع الخدمات الذي عرف انتعاشا كبيرا في الفترة الأخيرة [2].

لقد وصلت مشاركة المرأة في قطاع الخدمات في سنة 1990 إلى 36% , ثم إلى 45% في سنة 1997 لتصل إلى 63.8% سنة 2010. كما سجلت المرأة إقبالا متزايدا في كل القطاعات كالصناعة و الأشغال و لكن القطاع الذي يحظى باهتمام المرأة هو قطاع الخدمات حيث تمثل أكبر نسبة في المناطق الحضرية بـ 69.8% و يليها26.7% في الصناعة و تمثل 1.8% في أشغال و البناء و1.7% في الزراعة مقارنة بالمناطق الريفية ما يلاحظ أن أعلى نسبة للنساء تقدر بـ 44.5% في تجارة و الخذمات و 32.2% في الصناعة و في القطاع الزراعة 21.8% و يمثل قطاع الأشغال و البناء 1.5% يقابلهما على مستوى التراب الوطني63.8% كأعلى نسبة يمثله القطاع الخذمات و من ثم تليها 28% في الصناعة و 6.5% في الزراعة و 1.7في أشغال و البناء [3].

ما يمكن أن نستنتجه أن المشاركة الاقتصادية للنساء عززت مساهمتهن بكيفية مباشرة في التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و من بين أهم خصائص عمل المرأة الجزائرية ، نلاحظ مما سبق ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع و الأسلاك المهنية و استنادا لمعطيات الإحصائية لسنة 2007 يلاحظ أكثر من60% من النساء في قطاع التعليم و التربية ، و 60% في قطاع الصحة (الطب التخصصي) ، و في سنة 2008 وصلت نسبة النساء في قطاع العدالة بشكل عام 54.82% ، و 36.82 %منهن قاضيات [4].

---

[1]O.N.S: **EMPLOI ET CHÔMAGE** (**au Quatrième Trimestre 2006–2007**.

[2] الماحي ثريا:- **نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة** ، مقالة ، ملتقى الوطني بجامعة حسيبة بن بوعلي بشلف –كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير .

[3]SOURCE O.N.S: **EMPLOI ET CHÔMAGE** (**au Quatrième Trimester 2011**).

[4] التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية إعداد الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة :- **برنامج بيجين15 التقدم المحرز في تنفيذ مجالات الاهتمام الحاسمة في منهاج عمل بيجين و المبادرات والإجراءات الأخرى المحددة في الوثيقة الختامية** ، الجزء الثاني ، الدورة الاستثنائية الثالثة و العشرين للجمعية العامة ، ص15. http/www ALGERIA –FORMTTED 1 MODE DE COMPATBILITE04/11/2013.

كما شهدت ظاهرة خروج المرأة للعمل في المنطقة المحلية تزايدا ملحوظا خاصة في ولاية ورقلة ، و قد استطاعت المرأة الصحراوية هي الأخرى امتهان مهن متعدد بحيث تمركز وجودها في القطاع الصحي ؛ و التعليم ؛ الخدمات و هذا راجع لتغير الموروث التقليدي الذي ميّز بين أعمال الرجال و النساء أصبح أقل وضوحا من ذي قبل و تراجع التمسك بالمعايير القديمة لتقسيم العمل . مما أدى إلى تكييف المرأة نفسها مع متطلبات التفاعل بقدر حاجتها إلى العمل لإثبات هويتها من خلاله ، فهو بذلك أكسبها مكانة مرموقة في المجتمع المحلي في مجالات العمل و الذي أثبتت وجودها فيه .

فمن خلال الصور الإحصائية الغير متجانسة لنسب حضور المرأة في كل المجالات ذلك راجع إلى الروابط التقليدية أي نتيجة الذهنية المتداولة في ثقافة العربية الموسومة بذكوريتها و ببطركية مجتمعه المعطلة لدور المهني للمرأة و نشاطها و المانعة لحركتها في ظل قيود الفضاء الخاص ، فان ارتباطها بالممارسة وظائف نمطية معينة في مجال العمل مرتبط بالسياق السوسيو ثقافي الذي قد يختلف من فترة زمنية إلى أخرى بطبيعة الثقافة الذكورية السائدة في ممارساتنا الاجتماعية قد تكون مدخلا مهما في قراءاتنا السوسيولوجية لظاهرة في تناولها في اطار علاقة سببية بينها و بين المجتمع .

خلاصة الفصل

تناولنا في هذا الفصل ثنائية المرأة و ممارساتها المهنية ، حيث أصبحت هذه الأخيرة بمثابة ضرورة اجتماعية و اقتصادية في أن واحد تتحدد في علاقة تفاعلية ، معتمدة على كل ما تكتسبه المرأة من موارد مادية و معنوية تسعى لإبراز قدرتها على إنتاج وضعها الاجتماعي و تحسينه بقيامها بدورها المهني و الاجتماعي في الحياة الاجتماعية للبحث عن مصلحتها الرمزية في ذاتها .

الفصل الثالث

الإطارالسوسيولوجي للدور و المكانة الاجتماعية

تمهيد

المبحث الأول:- الدور الاجتماعي.

1- مفهوم الدور الاجتماعي.

2- أنماط الأدوار الاجتماعية .

3- خصائص الدور الاجتماعي و أهميته.

4- المفاهيم الأساسية المتضمنة للدور و محدداته .

5- علاقة الدور بالمكانة الاجتماعية.

المبحث الثاني:- المكانة الاجتماعية .

1- مفهوم المكانة الاجتماعية و أبعادها .

2- العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية.

3- المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية و أنواعها.

4- العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية.

5- قياس المكانة الاجتماعية و خصائصها.

المبحث الثالث:- مكانة المرأة الاجتماعية تطورها و دورها في المجتمع.

1- مكانة و دور المرأة في المجتمع التقليدي .

2- مكانة و دور المرأة في المجتمع الغربي.

3- مكانة و دور المرأة في المجتمع العربي .

4- مكانة و دور المرأة في المجتمع الجزائري.

5- الاتجاهات النظرية المفسرة للدور و المكانة الاجتماعية .

- خلاصة الفصل.

تمهيد

تعتبر المكانة الاجتماعية من أهم الميكانيزمات الأساسية التي عن طريقها تتوصل المرأة إلى التناسق الاجتماعي و تبحث من خلالها عن موضعة نفسها ضمن الإطار الذي يسمح به المجتمع و الذي تتلائم و قدراتها و طاقاتها المادية و المعنوية ،وعن طريق المكانة الاجتماعية و الدور الذي تلعبه في جماعتها تحصل التفاعلات الاجتماعية المختلفة.

فالمكانة و الدور الاجتماعي كما يراه العالم **بارسونز** هو أساليب الفعل داخل نسق البناء الاجتماعي و تفسر ذلك العلاقات التي تقوم بين الأشخاص التي تخضع لتنظيم معين ، فكل شخص يرتبط بالآخر بطرق و مستويات محددة تعتمد في تحديدها على أوضاعهم أو مراكزهم . لذا أردنا أن يكون موضوع هذا الفصل توضيح هذين المفهومين من خلال التطرق إلى تعاريف كل منهما التي قدمها الباحثين ثم إلى المفاهيم الأخرى التي تقترب في معناها من المصطلحين والنظريات المفسرة لهما ، وفي الأخير تم التطرق إلى مكانة المرأة في المجتمعات بدءا بالحضارات القديمة وصولا إلى المجتمع الغربي و العربي بصفة عامة ،حيث تم التركيز على مكانة المرأة الاجتماعية في المجتمع الجزائري تطوراتها حديثا بصفة محورية و العوامل المساهمة في تغير مكانة المرأة فيه.

المبحث الأول:- الدور الاجتماعي Le Role

يشكل مفهوم الدور من المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع المفسر لبناء الاجتماعي داخل النسق الاجتماعي، بحيث يحدد طبيعة التوقعات الاجتماعية المرتبطة بمكانات أو أوضاع اجتماعية معينة و يحلل تفاصيل تلك التوقعات ، فهو بمثابة أداة للفهم و تحليل سلوك الفرد داخل النسق الاجتماعي بصفة عامة وطبيعة التفاعلات التي تحدد شكل العلاقات بصفة خاصة [1].

فالفرد يرتبط بالجماعة و المجتمع من خلال الأدوار التي يشغلها وأن تشكل الذات و نموها و التعبير عنها ترتبط بالدور و مكانته في البناء الاجتماعي ،لهذا يتحول الاهتمام من الفرد كفاعل متفاعل إلى الدور و المكانة كمفهوم مركب ، فالمركز يشترط وضع الفرد ضمن التركيب الاجتماعي . و كل مركز يتطلب بدوره سلوكا مناسبا يستخدم الدور في الإطار التفاعلي ، و يشير إلى العلاقة بين ما نفعله نحن وبين ما يفعله الآخرين انطلاقا من جملة التوقعات التي تنمو من خلال التفاعل و تأدية الوظائف داخل الأنساق الاجتماعية [2].

1) مفهوم الدور:

إن مفهوم الدور يعني ما يسلكه الفرد من تصرفات و أفعال و ما لديه من مهارات للوفاء الاحتياجات و بواجبات تلك المكانة أي أن الدور يمثل الجانب السلوكي لمكانة الفرد الاجتماعية ، ممارسات سلوكية تعكس مستلزمات و شروط خاصة به و مصاغة و مفروضة عليه من قبل المجتمع .

و يشير إليه **رالف لينتون** بأنه المجموع الكلي لأنماط الثقافية المرتبطة بمركز معين ، أو هو الجانب الديناميكي لمركز الفرد ، أو وضعه ، أو لمكانته في الجماعة ، و الذي يلتزم الفرد بتأديته كي يكون عمله سليما في مركزه [3].

أما **جاكوب مورينو Jacob Moreno** اهتم هذا الأخير بالدور كأساس في بنية العلاقات ، حيث يتم النظر إلى الجماعة و التنظيمات الاجتماعية كشبكات الحقوق و الواجبات المحددة ثقافيا و عرْفا و قانونا ، مما يجعل أداء الدور ضمن مكانة اجتماعية مرتبط بالإطار الثقافي للجماعة .

يوضح **أنتوني جيدنز** أن الدور توقعات المُعَرفَة اجتماعيا التي يتوقع أن يحققها الفرد في أوضاع اجتماعية محددة و التي تتم عبر التنشئة الاجتماعية ،فهو يتضمن منظومة من أنماط السلوك التي يمارسها الفرد في العادة بصرف النظر عما يحمله من آراء و توجهات شخصية ،مثال الدور الاجتماعي للطبيب فان جميع الأطباء يشاركون في هذا الدور فهو السلوك المعبر عن الدور المهني بغض النظر عن الأطباء الأفراد الذين يحتلون هذه المواقع الاجتماعية[4] .

---

[1] علياء شكري وآخرون :- **علم الاجتماع العائلي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان (الأردن) ، 2009، ص365.

[2] سناء الخولي :- **الأسرة و الحياة العائلية** ، د. ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،2003 ، ص115.

[3] إبراهيم ناصر – **التنشئة الاجتماعية** ، الطبعة الأولى ،دار عمار ، عمان ، 2004، ص180.

[4] أنتوني جيدنز:- **أسس علم الاجتماع** ، ترجمة فايز الصُياع ، الطبعة الرابعة ، الشبكة العربية ، بيروت2001، ص89.

و عليه يعتبر نمط منظم من السلوك الفرد وظيفته في الجماعة يحدد واجبات الأعضاء و مسؤولياتهم نحو الجماعة، فالدور إما أن يكون مدركا من حيث ما يتوقعه الفرد في وظيفته بالجماعة فعليا ،فالفرد يقوم به على أرض الواقع داخل الجماعة ، فالأدوار الاجتماعية مرتبطة بشكل مباشر بالمكانة الاجتماعية أو بالوضعية معينة للفرد داخل الجماعة [1].

من هنا يتضح لنا أن الدور ليس مجرد فعل، و إنما في الواقع هو توقعات الفعل و السلوك الذي يصدر عن الآخرين .

كما يمكن تعريفه أيضا" الطريقة التي ينجز بها الفرد مستلزمات المكانة أو ما يجب أن يقوم به من سلوك و فعل يتمتع به من حقوق وامتيازات " [2].

فنجد الدور و المكانة يتضمان ديناميكية العمل الاجتماعي و المهني ، أي يرتبط المركز الاجتماعي بأدوار اجتماعية معينة يقوم بها الفرد الذي يحتل هذا المركز فللمدرس مركز اجتماعي كما له أدوار معينة في علاقاته مع الآخرين ...فالمرأة لها أدوار اجتماعية حيال بيتها و زوجـها [3].

لذلك فالمرأة لها مكانة اجتماعية تتناسب مع دورها الذي تقوم بأدائه سواء كان في مجال عملها التي تقوم فيه بمجموعة مترابطة من الأنشطة ، أو في نسقها الأسري فتكتسب مكانة من خلال أدوارها الاجتماعية و تفاعلاتها مع الآخرين و خاصة مع الأفراد الذين تتعامل معهم في حياتها الاجتماعية و المهنية.

تعددت التعريفات و اختلفت فلم يوجد تعريف للدور الاجتماعي شاملا ، و هذا راجع لتناول الموضوع من زاويا مختلفة و من وجهات نظر فكرية مختلفة كالاتجاه الأنثربولوجي و الاجتماعي .

لذلك نستنتج مما سبق أن الدور هو السلوك المطلوب لتحقيق المكانة و غالبا ما يرتبط الدور بمجموعة من التوقعات يطلق عليها "التوقعات المتبادلة "بين الأفراد ، فدور الأم يتطلب دور الأبناء هذه الأدوار لها مجموعة من التوقعات تحدد ما يتوقعه الأفراد من أداء هذا الدور؛ و غالبا ما توجد الأدوار على شكل متقابل تتداخل فيما بينها في تفاعلات اجتماعية فان كل طرف يتوقع من الطرف الآخر أن يتصرف بطريقة معينة و عندما تستقر هذه العلاقات تصبح هذه التوقعات المتبادلة معروفة و متفق عليها تتحول إلى معايير و قواعد سلوكية و الى قيم ثابتة و راسخة ، تمثل الأطر المرجعية التي في ضوئها تتفاعل الأدوار و المكانات المختلفة يبدو بذلك المجتمع متماسكا و مستمرا في وجوده . فالبناء الاجتماعي يمكن أن نتصوره شبكة من هذه الأدوار والبناءات المتفاعلة التي تحكم التفاعلات .

[1] Rocheblave Anne Marie:-De Rôle En Psychologie Social, Parias , puf ,1962, P153.

[2] غريب سيد أحمد :- **علم الاجتماع و دراسة المجتمع** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،1998 ، ص191.

[3] فهمي سليم الغزوي و آخرون :- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، عمان ،2006، ص193.

2) أنماط الأدوار الاجتماعية :

أدى تقسيم العمل في المجتمع إلى تعدد الأدوار و تباينها نتيجة لتنظيم و تغيير العلاقات بين الوحدات التنظيمية داخل البناء الاجتماعي ، و تعدد المهن و الوظائف ، وتكوين مجموعة من الحقوق و الواجبات التي تحدد السلوك في المواقف المختلفة ، فمظاهر الحياة الحضرية تزيد من تعدد الأدوار و تخصصها و التكوين المستمر لأدوار جديدة ،و هذه الأدوار لها تأثيرها على المكانة التي يحتلها الفرد [1].

لذلك ينظر **مورينو** إلى التنظيم الاجتماعي على أنه شبكة الأدوار التي تحدد مجرى السلوك ، و قد ميز في مؤلفه بعنوان"**من سوف يكتب له البقاء** " الذي نشر عام 1934 بين عدد من أنماط الأدوار المختلفة و التي نحصرها فيما يلي :-

1- الأدوار السيكوماتيكية Psychomatic:- يكون فيها السلوك مرتبطا بالحاجات البيولوجية و المشروطة بواسطة الثقافة ،و التي يمارس فيها الدور وهي غير رشيدة،بحيث تؤثر الصفات الشخصية للعضو في علاقاته بأعضاء الجماعة

2- الأدوار السيكودرامتيكيةPsychodramatic:- يتصرف فيها الأفراد وفقا لتوقعات سياق اجتماعي معين، فهو الدور الذي يكون له علاقة بانجاز واجبات الجماعة .

3- الأدوار الاجتماعية Socialrole:- يجاري فيها الأفراد التوقعات الأكثر عمومية للفئات الاجتماعية التقليدية المختلفة [2]. فهذه الأدوار لها علاقة بالنواحي الاجتماعية حيث يقوم الفرد بدور كبير في تحقيق علاقات بين أفراد الجماعة .

فالتصنيف هذه الأنماط تم وفق الغرض منها ، بالنسبة لتصورات البناءات الاجتماعية داخل شبكة التوقعات المنتظمة و المطلوبة لأنماط ممارسات الدور المختلفة بواسطة الأفراد باعتبارها أنشطة متناسقة تساهم في تحليل المجتمع . فهو مؤلف من أنماط الأدوار الممارسة و المتداخلة في ترابطها و المنظمة بواسطة أنماط التوقعات المختلفة و لكن في حين يرى التفاعليون أمثال **هربرت ميد** أن تصنيف الأدوار لا يتم على أساس البعد الذاتي للسلوك فيضيفون للفرد حرية الاختيار من بدائل و يتأخذون من عمليات التنشئة و الضبط و ضغوط التوقعات الاجتماعية وسائل من شأنها تعزيز امتثال الفرد لثقافة الجماعة و المجتمع فهي:

1- أدوار مفروضة اجتماعيا:- يفترض هنا وجود أدوار قد تم وضع معايير لها ، بحيث أصبحت تمثل ضمن مكانة الفرد و الصفات التي يمثلها .

2-أدوار ببعد ذاتي:- ترتكز على تصور الذات و الآخر و ما يرتبط بهذه من تأويلات ذاتية للتوقعات لتصبح في مجموعات من أسس اختيار مسارات أداء الدور و الفعل.

[1] حسين عبد الحميد أحمد رشوان:- مرجع سبق ذكره ، ص154.

[2] السيد علي شتا :- **التفاعل الاجتماعي و المنظور الظاهري** ، الطبعة الأولى ، المكتبة المصرية ، الإسكندرية ، 2000 ، ص161.

3-الأدوار المنفذة:- يصبح ظاهر السلوك أساس التفسير و التأويل ، فأما أن يؤخذ بالجانبين الذاتي و الموضوعي للسلوك ، أو أن ينحصر التفسير في الجانب الموضوعي الذي يركز على التأثير الثقافي[1].

فبعض مشكلات نظرية الدور تظهر في علاقة الفرد بالجماعة ،و التي تتضمن تغليب الجانب الثقافي الاجتماعي في تشكيل أداء الدور.

و في نفس السياق يميز **سَتَّيْبُـوتَاني** بين نوعين من الأدوار:-

1- الأدوار الاتفاقية أو الاصطلاحية:- تمثل نمطا من السلوك يتوقع من الشخص في موقف معين بحكم و ضعه في عملية التفاعل .

2- أدوار العلاقات الشخصية:- تعكس التوقعات الخاصة الناشئة عن اشتراك الفرد في شبكة من العلاقات الشخصية ترتبط بمجموعة من الحقوق و الواجبات . و تخلق الأدوار التي نقوم بها في مراكزنا التي تحددها أوضاعنا الاجتماعية ، مثال ذلك الدور الذي يقوم به الفرد عندما يوجد في أي موقف معين ، و في زمان و مكان محددين كأن يكون قائدا في موقعه العسكري ، و أبا في منزله[2] .

ففي هذا النوع من الأدوار يكون الفرد متكيفًا يقوم بالدور المناسب في الوقت و المكان المناسب ، لأن القيام بمثل هذه الأدوار في أوقاتها هو إحدى الوسائل العملية للتدريب حيث يقوم الفرد بأدوار حية واقعية في مواقف مختلفة مستخدمًا معلوماته و خبراته في معالجة المواقف الاجتماعية و هذا ما يدفعه إلى تغيير سلوكه.

3- الأدوار النشطة:- التي تعتبر هي الأخرى من بين أنماط السلوك التي يقوم بها الفرد صاحب مركز محدد في لحظة معينة بالنسبة لأدوار الكامنة ، فهي تلك الأدوار التي يؤديها الفرد في لحظة معينة لأن الوقت المناسب لها لم يأت بعد [3].

بالرغم من اختلاف نمط الأدوار الاجتماعية أو الأنشطة و تعددها إلا أنها تتوزع وفق ثقافة و قيم المجتمع و اختلاف احتياجاته و مصادره و وفقا لأنماط معيشية ، و هذا ما بينه **محمد يسري إبراهيم دعبس** في دراسة أجرها على البدو في مصر ،حيث كان يهدف إلى دراسة الثقافة و العمل في المجتمع البدوي كان بحثه أنثربولوجيا اقتصاديا توصل إلى أن البدو في مصر يرفضون عمل المرأة في النشاط الزراعي و التجاري ، و قد يسمح لها بالرعي ولكن في حدود ضيقة داخل المجتمع و خصوصا في حالة الأسر الفقيرة ، فالتقاليد البدوية لا تسمح للمرأة بالذهاب أو الشراء أو البيع.

فالتوزيع الأدوار و تقسيمها على الأفراد خاصة بين المرأة و الرجل في مجتمع إلى آخر و من زمن إلى زمان ،و من مكان إلى مكان وفق الأنماط الثقافية و القيم المعترف بها ، فهناك جماعات أخرى نجدها لازالت

[1] إبراهيم عيسى عثمان:- مرجع سبق ذكره ، ص 144.

[2] إبراهيم ناصر :- نفس المرجع السابق ، ص180.

[3] عاطف وصفي :- **الأنثربولوجيا الثقافية** ، د-ط ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،1971، ص243.

التقسيمات التقليدية راسخة إلى حد الجمود ، فكل فرد يلعب دوره المقرر له و كأنه لم يخلق إلا له أو كأن الدور جزء من طبيعته .

3) خصائص الدور و أهميته :

3-1 خصائص الدور:

يتميز الدور بعدد من الخصائص :-

- تحكم الدور مجموعة من القواعد و المعايير التي تحدد مجوعة من النماذج السلوكية المسموح بها ، و كذلك السلوكات غير مسموح بها و ذلك حسب طبيعة كل دور.
- تكون الأدوار متبادلة و متساندة كدور الطبيب و المريض أو دور الزوجين.
- قد لا تكون جميع الأدوار التي يقوم بها الإنسان في حالة اتساق مع بعضها ، الأمر الذي يثير صراع الأدوار.
- يتطور الدور من شكل إلى آخر مع نمو الفرد و دخوله في مراحل نهائية جديدة أو عندما تتغير ظروفه الاجتماعية و المعيشية ، أي بمعنى أن الأدوار قابلة للتغيير تتغير بالتغير التحولات الاجتماعية و الاقتصادية لذلك تحدد الدور المتغير للفرد [1].
- تكون الأدوار أحيانا إجبارية مفروضة كالدور السن أو الجنس و لا خيار فيها للفرد ، أو اختيارية بحيث يسمح للفرد باختيار الدور المناسب له كدور العامل في العمل و من ثم يختار دوره الاجتماعي.
- عادة تكون الأدوار مستقلة عن شخصيات القائمين بها داخل أي جماعة ،كأن يقوم الفرد بدور واحد أو عدة أدوار في نفس الوقت أي تختلف من حيث الشمولية فقد يكون الفرد أبا و قائدا في عدة مجموعات في نفس الوقت [2].
- تتطلب بعض الأدوار الاجتماعية الخبرة أو المهارة لأداء الدور لفهم العلاقات الاجتماعية التبادلية ، فالطبيعة الأدوار الاجتماعية بعضها البعض تشكل صورة الفرد في وقت معين .
- يعبر الدور عن مجموعة من السلوكيات التي يتوقع من الفرد الذي يشغل وظيفة معينة تأديتها [3].

---

[1] خالد حامد :- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، دار جسور ، (المحمدية) الجزائر ، 2008 ، ص55 .

[2] حامد عبد السلام زهران :- **علم النفس الاجتماعي** ، الطبعة الخامسة ، عالم الكتب (جامعة عين الشمس) ، د . ب ، د . س، ص 130.

[3] حسين عبد الحميد أحمد رشوان:- نفس المرجع السابق ، ص 194.

3-2 أهميته :

و للدور أهمية بالغة :- يقول **أحمد مصطفى خاطر** عن أهمية الدور أنه يحمل جانبين الجانب النفسي المتمثل في السلوك وهو وظيفة الدور و الجانب الاجتماعي و المتمثل في الوحدة الوظيفية للمجتمع . فالأدوار لها قيمة وظيفية للمجتمع لإنجاز مهام معينة.

- له أهمية كبيرة في تجسيد الحقوق و الواجبات المرتبطة بمكانة معينة في البنيان الاجتماعي أو داخل الهرم التسلسلي للبناء التنظيمي ، فهو يوصف بالوحدة البنائية الصغيرة التي تكون جميع التنظيمات الصغيرة .

- يفسر على ضوئه التوقعات أي السلوكات المقبولة ، فان هذه التوقعات متعددة ثقافية ، موقفية ، شخصية . فالارتباط و التناغم بين الأدوار يقلل من عوامل التوتر و الضغط ، فالأدوار لا تتجسد فقط فيما يتوقعه المجتمع من الفرد ، و إنما قد تأخذ الأدوار اتجاهات مختلفة و متعددة يطلق عليها صراع الأدوار[1]. فالشخص يتعرض إلى صراع على مستوى الأدوار التي يقوم بها بحيث لا يتفق سلوكه في دور آخر . ونتيجة لذلك فإن المرأة قد تشعر بتداخل وصراع في الأدوار المختلفة التي تقوم بها كالزوجة في الأسرة أو طالبة في المدرسة أو عضوه في جماعة العمل أي كعاملة ، وهذا التداخل يؤثر على أدائها لأدوارها الاجتماعية، نتيجة لاختلاف توقعات الأنساق المختلفة التي تنتمي لها. في هذا الصدد تقول **نوال حمداش** أن انتماء المرأة إلى جماعات مختلفة تملئ عليه قرارات متناقضة تتحتم عليه تطبيقها في وقت ذاته ، و هذا ينطبق على المرأة العاملة حيث كلما استطاعت أن تنسق بين أدوارها كلما كانت أقدر على أداء وظائفها المختلفة.

- يعتبر الدور من المحددات الشخصية ،كما أنه يحدد العمل الاجتماعي للإنسان ،كما يساعد الجماعة على الوصول إلى تحقيق هدفها و مطالبها التي تتطلب أن يقوم كل فرد بدوره على أساس تخصصه و اكتسابه لمهارات معينة .

- يساهم في فهم السلوك و الشخصية من جهة ، و في عملية التطبيع الاجتماعي لتشكل الأفراد المندمجين في الوسط المحيط من جهة أخرى .

- كما يساهم على إيجاد اتصال سهل متبادل على أسس و معايير اجتماعية مشتركة ، تجعل أمر الجماعة و استقرارها و استمرارها ممكنا و ضروريا.

- الدور يوجه نماذج من السلوك المتعلقة بوضعية الأفراد في بنية الاجتماعية مما يسمح للفرد أن يكون مقبولا في جماعته و يتيح له أيضا أن يفهم ما يجب عليه القيام به ،كونه يضم القيم و السلوكات التي يرسمها المجتمع فرد من أفراده و التي ينتظر منه أن يتوافق معها و بهذا يكون الدور و بشكل ما.

[1] حمداش نوال :- **الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية و استراتيجيات التعامل معها** ، مذكرة دكتوراه في علم النفس ، قسم علم النفس و علوم التربية ، رسالة غير منشورة ، جامعة قسنطينة ،2002-2003 ، ص 60 .

– تكمن كذلك أهمية الدور في مساهمة الفرد في الاستمرار و الحفاظ على الثقافة التي تتم من خلال الأدوار و المكانة التي يتخصص بها على التوالي و التي يتصرف بمقتضاها في وقت معين [1].

– عاملا مساعدا على حفظ الذات و استقرارها ، و عنصر حاسما لتوازنها و استمرار تفاعلها ، بالإضافة إلى تحديد نوع الجماعة و أدائها الوظيفي ، و بنائها و الموقف الاجتماعي للتفاعل[2].

4) المفاهيم الأساسية المتضمنة للدور و محدداته:

4–1 المفاهيم الأساسية المتضمنة للفئة الدور:

4–1–1 الوضع أو فئة الدور:– يدل إلى مجموع الأوضاع الاجتماعية التي يرتبط بها وضع اجتماعي معين ، و هذا الارتباط الشخصي الواحد بعدة أدوار تتحدد حسب مكانته في الجماعة و مدى انتماءه لتنظيمات اجتماعية مختلفة ، فالفرد يشغل عدة أدوار اجتماعية داخل المجتمع فالمرأة تعد كزوجة ترتبط بفئة معينة للدور تشمل زوجها و أبنائها ؛ و كموظفة ترتبط في هذه الحالة بفئة معينة من للدور تشمل زملائها في العمل و رؤسائها ومرؤوسيها [3].

و يشار إليه لمجموعات الأشخاص الذين يكون سلوكهم موضوعا لتوقعات متماثلة ، و يشير الفرد في فئة الدور للفاعل فالفئة الدور تتمثل في ثلاثة :

✓ الذين يمثلون نفس الوضع في العلاقات الاجتماعية أو في النسق الاجتماعي وهي الفئة العامة صورة الغالبة و تكون فئات الدور مدركة بنفس الطريقة لدى جميع أعضاء المجتمع .

✓ الذين يحتلون وضعا خاصا في الجماعة الصغيرة و تكون التوقعات مشتركة بين مجموعة صغيرة من الأفراد .

✓ تمثل تلك النوعيات التي تكون هذا النمط حيث يكون التركيز على نوعية الفاعل الذي يشغل الدور ، بذلك تشير إلى الأنماط الاجتماعية للفاعلين [4].

تمثل فئة الدور إذن تكاملا لمجموعة من الأدوار التي تضطلع بها فئة اجتماعية معينة من أداء أدوارها و مدى التزامها بمعايير و ضوابط المجتمع .

4–1–2 التوقعات:– الأنماط السلوكية التي يقوم بها الأفراد في فئة الدور المحددة لسلوكاتهم تشكل الطبيعة التوقعية و المعيارية للتفاعل الاجتماعي . و تشير تلك التوقعات للفكرة التي يحملها آخرون لهم أهميتهم للشخص عما يجب أن يكون عليه سلوك شاغل الدور في أدائه لحقوق وواجبات المرتبطة بالمكانة و المركز وهي واضحة في السياق الثقافي الاجتماعي [5].

---

[1] باساغانا:– **مبادئ في علم النفس الاجتماعي** ، ترجمة بوعبد الله غلام الله ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1983 ، ص189.

[2] عدنان يوسف العتوم:– **علم النفس الاجتماعي**، الطبعة الأولى ،مكتبة الجامعة ، الشارقة ، 2009 ، ص ص 98–99 .

[3] خالد حامد :– نفس المرجع السابق ، ص53.

[4] السيد علي شتا :– نفس المرجع السابق ، ص 179.

[5] مازن سليمان الحوش و بن دار نسيمة:– **علاقة الأنماط التربوية الأسرية ببعض المشكلات الأسرية والمدرسية** ، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، أيام 10/09 أفريل 2013،مقالة.

فسلوك فالمرأة داخل المجتمع تكون كالزوجة في الأسرة يتحدد من خلال تصور وفكرة الزوج و الأبناء، ومن خلال أساليب معاملتهم ؛ فالمرأة داخل المجتمع يتوقع منها أن تكون أُمًا و بعدها و إن استدعت الضرورة عاملة.

4-1-3 سلوك الدور:- يشير لصور السلوك التي تصدر عن الفاعل في فئة الدور التي تلائم توقعات ذلك الدور ،و قد تكون صور السلوك مجارية أو غير مجارية للتوقعات تتميز توقعات الدور عن سلوك الدور حيث أن التوقعات تمثل الكيفية التي يقوم بها الفاعلين بالدور و التصرف بها .

4-1-4 المعايير :- تشكل القواعد الاجتماعية التي تعين ما هو ملائم أو غير ملائم من صور السلوك التي تصدر عن الأنساق في مواقف التفاعل ، فهي تعتبر مصدر المباشر الذي تتلقى عنه التوجيه المباشر بما يجب أن نفعل ، و ما ينبغي ألا نفعله إذا كانت المعايير بمثابة قواعد السلوك الذي نقوم به في تفاعلنا مع الآخرين ،فان القيم تتضمن تحديد للسلوك المقبول أو غير المقبول [1].

علما أن القيم من العناصر الأساسية في التركيب الدور ذلك أنها تحدد مجموعة الأدوار الاجتماعية السائدة في الجماعة و كيفية السلوك المرتبط بها ، ذلك أن نسق الأدوار لا يوجد مستقلا عن نسق القيم و المعايير التي تحكمه ، فهي أنماط سلوك متعارف عليها هذه القيم تأتي تربط الأدوار بالإطار التنظيمي العام للجماعة ، فتغير القيم التي تكون الأدوار تعجز عملية التفاعل عن الاستمرار و الثبات.

4-1-5 العلاقة بين الأدوار و تكاملها:- تتضمن صور السلوك الموجهة نحو الفاعلين في فئات الأدوار الأخرى المرتبطة بالدور، التي تشير إلى الفاعلين الذين يشغلون فئات الدور المرتبطة به . فالفاعل الاجتماعي يرتبط بالعديد من الأدوار فالأم تشير إلى حالة التعددية تلك بمعنى أن الذين يشاركون الأم ليس فقط الطفل بل كل من بحولها فجميع هؤلاء الأشخاص عندما يتفاعلون أو يقومون بعملهم كفاعلين لدورهم يرتبطون بها و من خلال إلتزمات الدور تشكل علاقات الدور و هي ما تعرف بالالتزامات و الحقوق ، فالالتزامات الفاعل تكون حقوق بالنسبة لمن يشاركه الدور ، كما أن حقوق الفاعل تعتبر إلتزمات أيضا لمن يشاركه الدور و بذلك تكون الالتزامات و الحقوق مسألة متبادلة بين الفاعلين بعضهم في الأدوار [2].

4-2 محددات الدور:

هناك عوامل رئيسية تؤثر في تحديد الدور و هي كالتالي:

أ – الإدراك المشترك للمركز الذي يشغله الفرد في البناء الاجتماعي و يعني أفراد الجماعة مثلا بأن الأقوياء يحتلون مراكز القوة، كما تلتقي وجهات نظرهم فيتحدد الضعفاء و القادة و التابعين من أفراد الجماعة.

[1] السيد علي شتا:- مرجع سبق ذكره ، ص 229.

[2] نفس المرجع السابق ، ص181.

ب – ما يحمله أفراد المجموعة من توقعات بالنسبة لسلوك الأشخاص الذين يشغلون مراكز معينة في البناء أو النظام الاجتماعي، فالأفراد التابعون على سبيل المثال يتوقعون من القائد تقديم اقتراحات مفيدة و مبادرات مختلفة في العمل.

ج– المعايير و القيم المتمثلة في توقعات مشتركة يتقاسمها أفراد لنظام الاجتماعي الواحد، و تحدد أنماط السلوك المناسب ، أو المقبول بالنسبة لموقف اجتماعي معين و تعتبر ملزمة على الجميع.،لأن نسق الأدوار لا يوجد مستقلا عن نسق القيم و المعايير التي تحكمه ،فهي أنماط سلوك متعارف عليها هذه القيم تأتي لتربط الأدوار بالإطار التنظيمي العام للجماعة تكون الأدوار تعجز عملية التفاعل عن الاستمرار و الثبات ، فالقيم من العناصر الأساسية في تركيب الدور ذلك أنها تحوي مجموعة من الأدوار الاجتماعية السائدة في الجماعة و كيفية أداء السلوك المرتبط بها [1].

5) العلاقة بين الدور و المركز الاجتماعي:

تتضح العلاقة الوثيقة بين المركز و الدور بحيث أن كل مركز يحمل معه مجموعة من الحقوق و الواجبات الثقافية و الاجتماعية ،وهي ما يسميها علماء الاجتماع بمصطلح الدور، و تحدد مجموعة الحقوق و الواجبات التي تسمى بتوقعات الدور ،تلك التوقعات التي تحدد سلوك الناس وتقرر ما إذا كان ملائما أو غير ملائم بالنسبة لشاغل المركز [2].

و تشمل هذه النماذج الاتجاهات و القيم وسبل السلوك الصادرة عن الفرد المرتبطة بوضعه الاجتماعي كما تشتمل على اتجاهات و أنواع سلوك معينة يتوقعها الشخص من المنتمين لجهاز ذاته ، لذا فان المركز و الأدوار لا يمكن دراستها إلا في إطار الصلات البينية . لهذا فالعلاقة بينهما مترابطة كل مركز اجتماعي بدور و ارتباط كل دور بالمركز دون أن يبلغ الارتباط درجة الاندماج ، فالدور كما سبق و أن أشرنا إليه هو الوجه الديناميكي للمركز الاجتماعي و هو الإثبات و الدليل على قيامه ووجوده [3].

و قد ميز كل من **رالف لنتون** و **راد كليف براون** بين الدور الاجتماعي و المكانة الاجتماعية من حيث الاختلاف بينهما فقد حدده **رالف لنتون** في مؤلفه "**دراسة الإنسان** " ذهب إلى أن الاختلاف بينهما هو أننا نحتل المركز و نلعب الدور [4].

أما عن **راد كليف براون** فقد ميز بينهما بقوله:« أن هناك فرق بين التركيب الاجتماعي و بين المنظمة الاجتماعية ففي هذه الأخيرة توجد مراكز مختلفة مثل مركز مدير ، و مركز العامل و سلوك هؤلاء هو نظام من

[1] العقبي الأزهر:– نفس المرجع السابق ، ص82.
[2] السيد علي شتا:– نفس المرجع السابق ، ص157.
[3] صلاح الدين شروخ:– مرجع سبق ذكره ، ص124.
[4] السيد علي شتا:– مرجع سابق ، ص ص157-158.

الفعاليات و النشاطات يمكن تسميته بالأدوار التي تشكل نظاما متكاملا ينسق علاقاتها الواحدة بين النظامي و المنظمة ؛ يعلق كل منهما بأحد مركبات الكل الوظيفي المختلف عن الآخر و كلاهما إنتاج اجتماعي»[1].

و يمكن تلخيص علاقة الدور بالمكانة الاجتماعية كالتالي:

- المكانة و الدور متلازمان .
- يتم توزيع المكانة و الأدوار على أفراد الجماعة و في توزيعها تحقيق لوظائف و لحاجات نفسية و اجتماعية.
- تختلف الأدوار باختلاف المكانة و الثقافة الاجتماعية هي التي تحدد الأدوار و المكانة الاجتماعية.
- تعدد المكانات و الأدوار للفرد الواحد .
- أداء الدور يكون ضمن مكانة اجتماعية مرتبط بالإطار الثقافي للجماعة حسب **جاكوب مورينو**.
- تتفاعل الأدوار و المكانات في نفسية الإنسان .
- قد تتصارع المكانات و الأدوار هذا نتيجة تلقائية لتعددها و تفاعلها ،فأحيانا يتصادم دور مكانة الفرد مع دور آخر لمكانة أخرى لنفس الفرد .
- الدور يشير إلى سلوك الشخص و إلى الأسلوب المنظم الدافع للمشاركة في الحياة الاجتماعية .
- المركز يدل على المكانة أو الوضع الذي يحتله الشخص في النسق الاجتماعي ، و يتضمن المركز مجموعة من الوظائف التي يؤديها الفرد ،و تفرض عليه مسؤوليات محددة اتجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى و تمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى .
- ارتباط كل من الدور و المكانة ببعضهما بشدة و كل مكانة تتصل بشكل خاص مع عدة أدوار ، فالدور يعد بمثابة المعيار المتصل بالمركز الاجتماعي[2].
- الدور هو الجانب الديناميكي للمكانة ، و هو الإثبات على قيامه و وجوده ، بمعنى أنه الجانب السلوكي الذي يتعلق بالفعل الاجتماعي و هذا ما يدل على النماذج السلوكية التي يقوم بها شاغل مركز معين [3].

[1] صلاح الدين شروخ :- مرجع سبق ذكره ، ص 121 .

[2] السيد علي شتا :- نفس المرجع السابق ، ص190.

[3] خالد حامد :- مرجع سبق ذكره ، ص 54.

المبحث الثاني:- المكانة الاجتماعية

يكتسي مفهوم المكانة الاجتماعية في علم الاجتماع و الأنثربولوجيا أهمية كبرى نظرا لدوره في تحليل و فهم البناء الاجتماعي بصفة عامة و العلاقات بصفة خاصة ، فالتفاعلات الاجتماعية بين أعضاء الجماعات المختلفة ما هي إلا تأثير متبادل بين مراكز اجتماعية و ليس تأثير متبادل بين أفراد . فالعماليات الاجتماعية تقودها المراكز الاجتماعية و المعايير المرتبطة بها فهي بدورها ترتبط بما نسميه بالدور .

1) مفهوم المكانة الاجتماعية و أبعادها :

1-1 مفهوم المكانة الاجتماعية Status Social:

استخدم مصطلح مكانة في العلوم الاجتماعية بعد الدراسات التي قدمها بعض الاجتماعيين الأوروبيين عن السلطة ، القانون ، و النظام الاجتماعي العام و بخاصة أعمال **هوبز** Hobbes و **لوك** Locke وسميث Smith وقد افترض هؤلاء أن هناك علاقة بين استمرار المجتمع و تباين الامتيازات بين الناس، فالخاصية التنظيم الاجتماعي هي توزيع الحقوق و الالتزامات .

و هكذا ورثت العلوم الاجتماعية مصطلح المكانة عن الفلسفة الاجتماعية ، و هو يشير أساسا إلى القدرات القانونية للفرد التي تمكنه من تدعيم الحقوق و الالتزامات القانونية إما لنفسه أو الآخرين . كذلك استخدم من قبل **هنري مين Main** حينما ذهب إلى أن المجتمع يتطور من الاعتماد على المكانة إلى الاعتماد على العقد[1].

في ضوء ذلك تعبر المكانة في العلوم الاجتماعية الحديثة عن وضع معين في النسق الاجتماعي ، و يتضمن ذلك التوقعات المتبادلة للسلوك بين الذين يشغلون الأوضاع المختلفة في البناء أو النسق أو هي الوضع الذي يشغله الفرد أو الجماعة في ضوء توزيع الهيبة في النسق أو توزيع الحقوق و الالتزامات و القوة و السلطة كأن نقول مكانة عليا و مكانة دنيا .

فالمكانة تدل على المركز أو الوضع الذي يحتله الشخص في النسق الاجتماعي ، و تتضمن المكانة مجموعة من الوظائف التي يؤديها الفرد و تفرض عليه مسؤوليات محددة اتجاه بعض المراكز الأخرى الأعلى ، و تمنحه سلطة واضحة على مراكز أخرى [2].

يعرف **لينتون** Linton المكانة من منظور آخر هي: " وضع الفرد في المجتمع و حدد بأنه مجموع الحقوق و الالتزامات التي تميز هذا الشخص داخل الجماعة أو النسق ككل" [3].

---

[1] محمد عاطف غيث :- **قاموس علم الاجتماع** ، دار المعرفة الجامعية ،الازرايطة (الإسكندرية) ، 2006 ، ص ص 435-436.

[2] لوكيا الهاشمي و جابر نصر الدين:- **مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي** ، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية ، جامعة منتوري بقسنطينة ، 2003 ، ص ص 114-115 .

[3] Raymond Boudon:-ibid. ,P226.

نلاحظ من هذا التعريف أن مكانة الفرد عند **لينتون** تحدد في ضوء الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها ، إذ إن هذه الحقوق و الواجبات متباينة على درجات متباينة من الأهمية من شخص إلى آخر وفق الهيبة و الشرف الاجتماعي الذي يتمتع به ، أي أن المكانة الاجتماعية تعد جزء من الحقوق التي يتمتع بها الفرد و هذه الحقوق هي الحقوق المعنوية التي تمنح له بعد أدائه لمهامه و أنشطته وواجباته في المجتمع أو الأسرة أو غيرها .

كما تتبين أيضا هي الموضع أو مكان الفرد أو الفئة الاجتماعية داخل نسق الاجتماعي أو في نسق العلاقات الاجتماعية و كل مكانة تنطوي على توقعات محددة ، فهي كل الأحكام و المقاييس الأخلاقية و الاجتماعية التي تحدد السلوك اليومي للفرد لذلك يمثل مجمل العلاقات المتساوية و المتسلسلة لأحد الأفراد مع سائر أعضاء الجماعة ، أو جملة من الموارد سواء كانت واقعية أم كامنة التي تسمح امتلاكها من قبل فاعل معين بتفسير أدوارها وفقا لتعديلات مبتكرة إلى حد ما [1].

عرفها كل من موسوعة السلوك البشري" المنزلة أو المكانة الذي يتبوؤها فرد ما في مجموعة أو تحتلها جماعة ما داخل نظام اجتماعي معين [2].

فهي توزيع هرمي يشغل فيه أفراد أوضاع تنافسية عن طريق امتلاك بعض القدرات التي قد تكون أكثر أهمية من غيرها للمجتمع القائم .كما أن نظام الملكية الخاصة و الميراث ، الضرائب المتمايزة و الخدمات الاجتماعية يمكن أن تعدل جميع صورة توزيع المكانة ، حيث تحدد من خلال التعلم ، الدخل، المهنة ، و الممتلكات و التقييم الاجتماعي ، و بعض الأنشطة الأخرى...الخ . هذه العوامل تعد مؤثرات على مكانة الفرد داخل الجماعة التي ينتمي إليها داخل المجتمع ككل ، فهي في حالة تغيير مستمرة .

حسب **كامل محمد المغربي** تدل على الوضع أو ترتيب الفرد في التنظيم أو الجماعة و لذلك فان هناك تفاوت بين مراتب الأشخاص ، و يرى الباحثون أن مرتبة الفرد تنبع عن طريق الوراثة ، أو عن طريق مركزه في التنظيم أو ترتيبه في السلم الإداري [3].

إلى جانب ذلك نجد أن مفهوم المكانة ، قد حضي كذلك باهتمام العلماء في مجال علم النفس الاجتماعي لما له من علاقة مباشرة بالتفاعل الاجتماعي ، إذ أن موضع الفرد الاجتماعي و الاقتصادي ، إنما تتحدد داخل بناء و نسق قائم على أساس العلاقات التي تبنى بدورها على أساس التفاعل القائم بين الأفراد بواسطة اللغة و الرموز و الثقافة و المعتقدات الشعبية السائدة في المجتمع ، هذا يمثل أحد مكونات النسق الاجتماعي أي على أساس التفاعل تتكون العلاقات ،و منه تتحدد مكانتهم ووضعياتهم داخل الجماعات التي ينتمون إليها [4].

---

[1] بودون و بوريكو :- **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ترجمة سليم حداد ، الطبعة الثانية ، المؤسسة الجامعية ، لبنان (بيروت) 2007 ، ص594 .

[2] ألطاف ياسين خضر،- **الذكاء الانفعالي و علاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغداد** ، مجلة البحوث التربوية ، العدد الثاني و الثلاثون ، كلية التربية ، قسم رياض الأطفال ، بغداد ، ص 5.

[3] كامل محمد المغربي:- **السلوك التنظيمي (سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم)** ، الطبعة الثانية ، دار الفكر ، عمان ، 1994 ، ص184.

[4] معن خليل عمر و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، 1992 ، ص255 .

يرى محمد الجوهري أنها مكان محدد يشغله الفرد في بناء جماعة معينة ،و المرتبة عبارة عن وصف إضافي لتلك المكانة داخل الجماعة و خارجها [1].

أما التيار التفاعلي يعرفها على أنها التموضع أي الأسلوب الذي يضفي به الناس المعنى على لقاءاتهم مع الآخرين في الحياة اليومية ، ويضيف **ويليام توماس** تقدير و تقييم الأشخاص الآخرين الموجودين في المجتمع و ما يفعلونه ، أكد **هربرت بلومر** أن الناس يتصرفون على أساس المعاني التي ينتجها التفاعل الاجتماعي ،و أن التموضع مفتوح دائما أمام محاولات التنقيح حيث يستطيع الناس التصرف بشكل غير متوقع لتكيف و المواءمة حولهم [2].

نستنتج أن المكانة الاجتماعية التي نعني بها الوضع الاجتماعي داخل المجموعة و يخصص على أساس الموقع في المجموعة أو الخصائص الفردية و هي تؤدي إلى شعور الفرد بصفة عامة و العاملة بصفة خاصة بنوع من الرضا عن العمل الذي تؤديه إذا كانت تحتل مركزا اجتماعيا و تحظى بالاحترام من قبل.

نجد العديد من التعريفات الخاصة بالمكانة الاجتماعية قد وضعت مجموعة من العوامل التي نعتمد عليها في تحديد مكانة فرد ما في الجماعة بحكم سنه ، مكانته في الأسرة " الأم ، أو الأب ، أو الابن.."، وظيفته ، و عضويته في جماعات ، و جنسه ، أو الخلفية العائلية أو تحصيله..الخ [3].

1- 2 أبعاد المكانة الاجتماعية :

1-2-1 البعد العمودي :- و هو يدل على العلاقة بمن هم فوق أو تحت ذلك المستوى ، ما يمكن أن نشير إليه بأن المكانة التي يحتلها الرجل أو الذكر أعلى من مكانة المرأة في الأسرة العربية فهي أقل منه . تقوم على العلاقة القائمة بمن هم فوق أو تحت ذلك المستوى كما تبين العلاقة بين رب العائلة و أفراد أسرته مما يدل على البعد العمودي للمكانة هذه المفاضلة المكانية تعود إلى الثقافة الاجتماعية و كذلك الاعتبار الاجتماعي للرجل.

1-2-2 البعد الأفقي :- و نعني به المكان الذي يحتله الفرد وسط أنداده ، فالمكانة المرأة التي تحتلها وسط مجموعة أندادها في العائلة ما يدل على البعد الأفقي للمكانة الاجتماعية . و هذا ما يمكن أن نميزه بأن المكانة تتميز بالبعدين رئيسيان هما البعد الأفقي و العمودي [4].

---

[1] محمد الجوهري :- **علم الاجتماع النظرية و الموضوع و المنهج** ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1992 ، ص133.

[2] جون سكوت:- ترجمة محمد عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص ص129-406 .

[3] سلوى محمد عبد الباقي :- **موضوعات في علم النفس الاجتماعي** ،الطبعة الأولى ، مركز الإسكندرية للنشر و التوزيع ، القاهرة (الإسكندرية) ،2002، ص 42.

[4] مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، الطبعة الأولى ، دار المتوسطية ، تونس ،2006، ص 995 .

2) العوامل المحددة للمكانة الاجتماعية:

هناك نوعان من العوامل المحددة للمكانة الفرد في المجتمع و هما:-

أولا: العوامل الموضوعية:

أ- العوامل الاجتماعية:

1- **المنطقة السكنية (المجال العمراني):-** فقد ذكر **وارنير Warner** أن المنطقة السكنية تعد من بين الخصائص المحددة لقياس المكانة الاجتماعية للفرد [1].

فهي تتوفر على أماكن الفئات الاجتماعية المرفهة على الخدمات الاجتماعية و الشروط الصحية حيث تتسم بتوفر متطلبات المعيشة كالوحدات الطبية و المدارس تتصف شوارعها بالسعة و تقل فيها المباني القديمة ، و تقوم بها عمارات سكنية كبيرة . بينما عكس ما يتسم في المناطق الغير المرفهة بقلة الوعي بحيث إنهم لا يهتمون لمظاهر الحياة الاجتماعية .

2- **الثقافة المادية:-** إن مستوى المعيشة يعتمد على دخل الفرد ذلك لان الدخل يساعد على اقتناء الفرد للسلع و الأثاث المنزلية فمستوى المعيشة للفئات المرفهة عالٍ بسبب ارتفاع الدخول مما يجعلها قادرة على التمتع بقسط من الرفاهية الاجتماعية التي تشير الى ارتفاع المستوى المعيشي ، بينما انخفاض معدل الدخل للفئات غير المرفهة يحرمها من الحصول على السلع و الخدمات ويحول دون تمتعها بأنشطة الفراغ والترويح ويبدل حياتها الى حياة مما يؤثر سلبا على مستواها المعيشي و الاجتماعي[2].

3- المستوى الثقافي و التحصيل العلمي:- هي التجارب و الدراسات التي يحصل عليها الفرد بطريقة رسمية في المدرسة أو المعهد أو الجامعة المعترف بها . و هذه المؤسسات تمنح الشهادات العلمية التي تثبت من خلالها تعلمهم و اكتسابهم الخبرات و المعلومات ، وحامل الشهادة في دراسة أو اختصاص يستطيع مزاولة الاعمال المؤهل للقيام بها و ممارستها عند أدائه إياها يحصل على راتب أو أجر يحصل من جرائه على درجة عالية من الاحترام و التقدير من الأشخاص العاملين معه و من أبناء المجتمع الكبير [3].

4- **الثقافة:-** تميز بين فئة و أخرى لذا نجد إن كل فئة تتميز بقدر من الانحيازات ذات الصلة بعواطفها ، أهوائها ، أذواقها ، ميولها ، و اعتزاز كل فئة بنفسها يجعل أفرادها يفاخرون في تقدير قيمة المهام التي يمارسونها و الحط من قيمة الاعمال التي يصعب عليهم أداؤها . لذا نجد فئة المثقفين ممن يشتغلون

---

[1] عمر داود:- **التصنيف الطبقي بين الآبيتوس و الأسمال قراءة في سوسيولوجية بيار بورديو** ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ، العدد 18، جامعة غرداية (الجزائر)، 2013، ص203.

[2] عبد الرزاق جذوع محمد وبلقيس عبد حسين العبيدي:- **المكانة الاجتماعية و الاقتصادية لمعلمة الروضة و علاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية للأطفال الرياض** ، دراسة ميدانية في محافظة ديالى ، مجلة الفتح ، العدد31 ، مقالة ، د . ص.

[3] الحسن إحسان محمد :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، د . ط ، مطبعة الجامعة ، بغداد ،1990، ص20.

بالعمل الفكري يحطون من شأن العمل اليدوي أو العكس ، و الثقافة ترتبط بالمهنة فنجدها عند الجامعيين و الأطباء أكثر مما نجدها عند المشتغلين بالصناعة و التجارة .

ب- العوامل الاقتصادية:

1- **المهنة:**- هي الفعاليات التي يمارسها الفرد و يعطيها للمجتمع مقابل راتب أو أجر معين و يستطيع من خلال دوره الاجتماعي في المؤسسة الاجتماعية مزاولة المهنة و تقديم نشاطه المهني للمجتمع ، و مقابل ذلك يحصل على راتب شهري ؛ ومقدار من التقدير الاجتماعي الذي يحدد مكانته الاجتماعية [1].

2- **الدخل:**- يؤثر دخل الفرد في المستوى المعيشي ، فإذا ارتفع معدل دخل الفرد ارتفع معه المستوى المعيشي ، ومستوى المعيشة هي المعيار الذي يقدر به مستوى حياة الإنسان في النواحي الاجتماعية ، ويقاس هذا المستوى بالدخل النقدي الذي يحصل عليه الفرد . كما يقاس بالإشباع النفسي للفرد وفي قناعته بدخله و إمكانية استغلاله فيما يعود عليه و على أسرته بالخير ، لذا ترتبط مكانة الفرد بمستواه المعيشي، فزيادة حجم الاستهلاك من السلع تعتمد على القوة الشرائية أو الدخل الحقيقي للفرد [2] .

ج- العوامل الذاتية :

هي الصفة و الخاصية النفسية التي تميز المكانات الاجتماعية للافراد ، فلكل فئة اجتماعية ذاتيتها المتميزة والتي تعبر عن آراء ، مفاهيم ، معتقدات ، و أهداف أبناء الفئة . فالدراسة الصفات الذاتية ليست بالعملية السهلة ذلك لأنها تحتاج الى أدوات بحث خاصة كالمقابلة والمشاهدة بالمشاركة ، ومع ذلك فان سيكولوجية الفئة المهنية تختلف عن سيكولوجية المهن الكادحة أو الفقيرة ، و ذلك يرجع الى عدة عوامل أهمها:

1- اختلاف أساليب التنشئة الاجتماعية بين الفئتين .

2- اختلاف المستويات الاجتماعية و الاقتصادية بين الفئتين .

3- اختلاف الافكار والمعتقدات نتيجة اختلاف المصالح والطموحات [3].

---

[1] السيد محمد بدوي :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، مرجع سبق ذكره ، ص ص247-364.

[2] عبد الرزاق جذوع محمد و بلقيس عبد حسين العبيدي:- نفس المرجع السابق ، مقالة ، د.ص .

[3] السيد محمد بدوي:- مرجع سبق ذكره ، ص 365.

3) أهم المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية و أنواعها:

3-1 أهم المفاهيم المرتبطة بالمكانة الاجتماعية:

3-1-1 المكانة الاجتماعية و الطبقة :

يرتبط مفهوم المكانة بالمفاهيم متداخلة فيما بينها يشكل مصطلح الطبقة من بين أعمال و تحليلات التي طرحها كارل ماركس ، غير أنه لم يطرح تحليلا لمفهوم الطبقة . فالمخطوطات التي كان يعمل عليها قبل وفاته و التي نُشرت بوصفها جزءا من مؤلفه الرئيسي الضخم "**رأس المال**"، تتوقف عند النقطة التي طرح فيها السؤال التالي: (ما الذي يكون الطبقة ؟) على هذا الأساس علينا أن نستخلص مفهومه عن الطبقة .

فالطبقة بالنسبة إلى **ماركس** هي جماعة من الناس تتماثل في علاقاتها بوسائل الإنتاج ، أي الطرق التي يكسبون بها رزقهم[1].

يوضح تعريف **ماركس** أن الطبقة تضم مجموعة عريضة واسعة من الناس الذين يشتركون في موارد اقتصادية تؤثر تأثيرا غالبا على طريقة عيشهم و حياتهم و تمثل ملكية الثروة ، بالإضافة إلى المستوى المهني الأساس الذي تقوم عليه الطبقات . فماركس رأى أن الطبقة تقوم على الأوضاع الاقتصادية الموضوعية التي تسود المجتمع .

فالتفاوت الاقتصادي يؤدي إلى قيام طبقات مختلفة ،يؤدي التفاوت في المكانة إلى ترتيبها هرميا في البناء الاجتماعي[2].

فقد نظر ماركس لطبقة من حيث علاقاتها بوسائل الإنتاج و دورها في التنظيم الاجتماعي للعمل و تختلف الطبقات من حيث المكان الذي تشغله من نظام الإنتاج الجماعي ، و من حيث علاقاتها بوسائل الإنتاج و دورها في التنظيم.

غير أن المكانة الاجتماعية تشير إلى اختلاف الفئات الاجتماعية و مراتبها من حيث ما يسميه **ماكس فيبر** الاحترام الاجتماعي أو الوجاهة في عيون الآخرين ، فهي لا تقوم على النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية . **فالنشاطات الاقتصادية** مرتبطة بالطبقة ، أما **النشاطات الاجتماعية** ارتبطت بمفهوم مكانة الجماعة التي استخدمها **فيبر** على أساس أنها تمثل أحد عناصر التدرج الاجتماعي متميزة عن مصطلح الطبقة الاجتماعية ليصف من خلالها جماعات معينة متميزة عن باقي الجماعات الاجتماعية في المجتمع من خلال التحديد الاجتماعي لمعايير المكانة مثل: النسب و الانتماء العائلي ، المستوى التعليم أو الوظيفة ، و أسلوب الحياة ، الثروة و القوة .

فهم جماعة الأفراد الذين حققوا مستوى من الهيبة الاجتماعية على أساس المعايير الفاعلة في الجماعة التي ينتمون إليها و يتفاعلون في إطارها هذه الجماعة بشكل يكاد يكون كليا ، فان جماعة المكانة تتحدد بطريقة

---

[1] أنتوني جيدنز:- ترجمة فايز الصّياغ ، نفس المرجع السابق ، ص347.

[2] نبيل عبد الهادي:- **علم الاجتماع التربوي** ، الطبعة الأولى ، دار اليازوري ، الأردن ، 2007، ص114.

الاستهلاك أو أسلوب الاستهلاك بينما تعرف الطبقة من خلال علاقاتها بإنتاج السلع على حد تعبير **ماكس فيبر**[1].

ما يمكن أن نشير إليه صحيح أن تملك الثروة قد يضفي على المرء مكانة عالية في العادة ، غير أن ثمة استثناءات عديدة على هذا الوضع لأن كثيرا من الأفراد قد يتمتعون بمكانة عالية في مجتمعاتهم حتى بعد تبدد ثرواتهم أو زوالها . كما أن جماعات أخرى قد تتمتع بهذه المكانة بسبب ما لديها من علم أو ثقافة أو أداء مهني متميز دون أن يرتكز وضعهم العام على أسس المادية التي تقوم عليها الطبقة .

3-1-2 تنافر المكانة:

يعني بها شغل الأفراد مكانات غير منسجمة بل متناقضة أو متنافرة في أنساق التدرج الاجتماعي ، على سبيل المثال الأفراد في مستوى عالي من التعليم و لهم مكانة اجتماعية عالية أيضا متماشية أو منسجمة مع بعد واحد في التدرج أو قد يعمل في مهنة لا تعطي أجر عاليا ، بل بسيطا لكن تتمتع باعتبار اجتماعي متدني بضمانها مكانة اجتماعية متدنية مع بعد اجتماعي آخر .

تحدث **"جيرارد دليسكي"** عن هذه الحالة في موضوع "المكانة المتكلسة" التي تشير إلى الانسجام بين مكانات الأفراد المختلفة إذ وضع أربعة مؤشرات مهمة هي الدخل ، الاعتبار المهني و غيرها من العوامل التي سبق لنا أن ذكرناها سابقا . و يقوم تنافر المكانة بأداء العمل أو الغيظ على تغير الأفراد للنسق التدرج أو يحاولوا بناء مكانة خاصة لهم من خلال تغير أوضاعهم الشخصية [2].

3-1-3 إحراز المكانة الاجتماعية:

يقصد به موقع الفرد على نطاق كبير في مجتمعه و في طبقته التي ينتمي إليها ، و إحراز المكانة يتأثر بالمهارات المكتسبة من التقدم في العملية التعليمية أو العوامل الموروثة مثل دخل العائلة ...و غيرها ، و يتم الوصول إلى المكانة من خلال مزيج ما بين مكانة الآباء ، و مجهود الفرد و قدراته من جهة و الحظ من جهة أخرى .

3-1-4 المكانة الاجتماعية و الهيبة :

رؤية المكانة الاجتماعية على أنها تعكس شرف شاغل المكانة داخل الجماعة و هذا يمثل بعدا مهما في التدرج لاجتماعي و بخاصة في المنهج الأمريكي في دراسة عدم تساوي في المهن . يرجع هذا الاهتمام الأمريكي إلى عام 1920للدكتور **"وارنير"** في دراسة عن طبقة الاجتماعية في أمريكا التي نشرت عام1949.

---

[1] محمود عودة:- **أسس علم الاجتماع** ، د . ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1993، ص ص217-218.

[2] معن خليل عمر:- **معجم علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، الأردن ، 2006 ، ص401.

و أن هيبة المهن تحدد من قبل نسق القيم في المجتمع و بواسطة إدراك الأهمية الوظيفية لاختلاف المهن في المجتمع ، و أن هيبة المهنة تبلور بواسطة مسألة الناس في تراتيب مهنهم استنادا لعائدهم الاجتماعي موقعهم داخل المجتمع [1].

3-1-5 المكانة الاجتماعية و القيمة الاجتماعية:

و من المكانة الاجتماعية تظهر القيمة الاجتماعية ، و كما أن في المواد تكون القيمة حسب الأمور الخمسة (العمل الفكري و الجسدي و غيره) كذلك القيمة الاجتماعية تكون حسب الفائدة ، سواء كانت الفائدة مادية كالإنتاج المادي أو المعنوي مثل الفرد الذي ينتج إنتاجاً معنوياً ، أو مدرس الأخلاق ، و مُعلم الفضيلة . بحيث أن القيمة جرت بين الرتب و بين أفراد رتبة و رتبة أخرى . مثلاً القيمة الاجتماعية للفلاحين أكثر من القيمة الاجتماعية للفحامين و بهذا فالقيمة الاجتماعية لفلاح أكثر من القيمة الاجتماعية لفحام . ثم إنه من الممكن أن يكون شخص داخلاً في رتبتين اجتماعيتين ، أو أكثر ، كأن يكون مهندساً و طبيباً ، و حينئذ يمكن أن تكون مكانته الاجتماعية في إحداهما أرفع من مكانته الاجتماعية في الأخرى مثلاً: كان في الرعيل الأول من الأطباء ، بينما كانت مكانته الاجتماعية الهندسية في آخر سلم المهندسين.

إن المكانة الاجتماعية تصاحب دائماً الوجاهة الاجتماعية و النفوذ الاجتماعي ، فالوجاهة إنما تحصل من الاحترام الذي يتلقاه الفرد من المجتمع ، بسبب ما يحيط بمكانته من الملابسات التي توجب الاحترام ، أو لا توجبه ، إذ ربما يكون لإنسان مكانة رفيعة ، لكن حيث لا يحفظ بنفسه شروط تلك المكانة . لا تكون له تلك الوجاهة اللائقة بتلك المكانة ، و ربما كان بالعكس بأن تكون الوجاهة أكثر من المكانة.

تنتج الوجاهة بالفعل الاجتماعي عن الاتفاق النفساني المشترك وهو الوفاق بين أعضاء المجتمع و هو من مفهوم السمعة أو الشرف الاجتماعي [2].

كما ترتبط المكانة الاجتماعية بمفهومين آخرين عند **ستيفنسون** Stephenson هما:

-إلزامات المكانة:- التي تتألف من توقعات الآخرين من الشخص الذي يشغل المكانة.

-حقوق المكانة:- تتكون من توقعات الآخرين من الشخص عندما يشغل مكانة معينة تبعا الاعتبارات البعض منها موروث و الآخر مكتسب[3].

---

[1] معن خليل عمر:- نفس المرجع السابق ، ص346.

[2] مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، مرجع سبق ذكره ، ص 995 .

[3] سامية مصطفى الخشاب:- **النظرية الاجتماعية و دراسة الأسرة** ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 1982، ص14.

2-3 أنواع المكانة الاجتماعية :

تصنف المكانة الاجتماعية على أنواع عدة غير محددة و إنما يمكن تصنيفها تبعا لأسس التصنيف المعتمدة ، و هنا تأخذ بأسس النتائج و الممارسة و الأصول ؛ أو الجمع بينهما ؛ أو على أساس الأدوار.

و قد تصنف المكانة في المجتمع تبعا للمراكز التي يشغلها الفرد ، فهناك التصنيف الاقتصادي الذي يعتمد على أساس طبيعة المهنة أو الوظيفة أو حجم الدخل الشهري ؛ و قد يكون التصنيف على أساس التصنيف العائلي أو القرابي أو سياسي تبعا للسلطة التي يمتلكها الفرد . و في السياق ذاته حاول**"رالف لينتون"** R.Linton أن يميز بين نوعين من المراكز هما المكانة الموروثة و المكتسبة [1].

أولا: أنواع المكانة على أساس أصولها:

1) **المكانة المنسوبة (الموروثة)**:- فيقصد بها تلك المكانة التي يرثها الفرد من والديه أو التي تولد معه أو التي تفرضها النظم الاجتماعية و هذا النوع من المكانة غير إرادية لم تكن إرادة الفرد دخلا في الحصول عليها. و هو ما يعني أن هذه المكانة لا تتصل بقابليات الأفراد و لا بالفروق الشخصية بينهم و لا تتطلب جهدا خاصا منهم للحصول عليها . أي بمعنى آخر المكانة المعطاة للفرد من الجماعة بناء على خصائص خاصة بالفرد ، و إنما تقوم على وضع موروث في المجتمع فهي تكتسب إما بطريقة تلقائية أي عندما يصل الفرد إلى سن معين أو تكتسب بالمولد .

هذه المراكز المنسوبة يحددها جملة من الأسس في كتاب **"نماذج بشرية Humane Types"** **"لِريْمُونْد فيرث** R. Firth" أشار إلى أربعة منها أساسية تؤدي في رأيه إلى ظهور المراكز الاجتماعية الموروثة وهي الجنس ، العرق، القرابة ، و الوساطة و غيره .

ففي ضوء هذه الاعتبارات يتم التمييز داخل الجماعات الأولية المختلفة بين مكانة الذكر و مكانة الأنثى، و كذا بين أوضاع كل من الأطفال و البالغين و الشيوخ . و فضلا عن عاملي الجنس و السن ، ثمة أوضاع أخرى يسندها المجتمع إلى الأشخاص الذين يحملون صلات قرابية معينة كصلات الدم و صلات النسب ، أو الارتباط ولادتهم بمكان معين مثل الموطن الأصلي [2].

فالمكانات الموروثة كالذكورة ، الأنوثة ، الطفولة ، و الكهولة بمثابة أوضاع اجتماعية موروثة يحصل عليها داخل جماعاته الأولية تلقائيا و بشكل آلي منذ لحظة ميلاده دون أدنى تدخل أو اختيار منه .

فمكانة السن و الجنس كلا منهما موروثة ، فهذه الأخيرة ترتكز على الظروف البيولوجية ؛ و ليس للإنسان قدرة على فعل شيء حيالها و كذلك مراكز القرابة موروثة ، فنحن لا نختار أقاربنا و بالمثل ليس لفرد اختيار منذ ولادته.

---

[1] Raymond Boudon: -Ibid., p 226.

[2] محمود فؤاد حجازي:- **البناء الاجتماعي** ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ،1979، ص53.

المراكز الاجتماعية المنسوبة تتحدد من قبل المجتمع بغض النظر عن مواهب الفرد و قدراته الذكائية وخبرته العلمية لأنها تأخذ بنظر الاعتبار الخلفية العرقية و العمرية و الجنسية أي الصفات الوراثية التي تعكس صفات جسمانية بايولوجية في الأصل ، إلا أنها تتمتع أو تتصف بمعان ثقافية – اجتماعية تعطي للفرد موقعه اعتبار متألقا في أسرته أو في جماعته العمل و عضويته في التنظيم الرسمي[1].

نستنتج مما سبق بأن المكانة الموروثة أو المنسوبة هي المقام المقبول للفرد تحدد من مجموع العلاقات المتساوية أو الهيكلة لشخص مع أعضاء مجموعته ، فهي تمثل بالنسبة للفرد مكانة المصدر التي تتكون من مجموع الخصال التي تمكنه من القيام بدوره بحيث أن الأفراد يولدون بخصائص معينة من جنس ، انتماء ديني ، أو عرقي فهي ترتبط بهم مكانة . و هذا ما أكده لنا **العقبي الأزهر** في قوله:- « فالمراكز الاجتماعية مرتبطة بالمجموعة من الأدوار يؤديها الأفراد داخل جماعاتهم المختلفة كجزء من التزامات شغل هذه الأوضاع الاجتماعية ، و تتسم الأدوار الموروثة بأنها تحددها العوامل البيولوجية أي ترتبط بالصفات الشخصية للفرد ؛ بأنها تحكم العاطفة فضلا عن أنها تهتم بالتجانس و التماسك كحال الأدوار السائدة في الجماعات الأولية، الجيرة ، الرفاق و الموطن الأصلي[2] ».

1-1تدرج المكانة الاجتماعية الموروثة :- تتميز المراكز الاجتماعية بتباين مراتبها داخل الجماعة الاجتماعية حيث لا توجد جماعة يتساوى فيها جميع أعضائها في المركز أو المكانة ، و لذلك تشمل كل الجماعات الاجتماعية على نظام يحدد أشكال و خصائص التباين بين أفرادها .

و يعد هذا النظام من أهم عناصر البناء الاجتماعي لأية جماعة تبدو فيه المراكز في شكل سلم متدرج يشغلها الأعضاء بتتابع منظم ؛ فكل مركز يحمل معه نوعا من المقام و المميزات و القوة في علاقاته بالمراكز الأخرى في الجماعة [3].

يشير تدرج القوة إلى الوضع بالنسبة للقدرة على إعطاء الأوامر و مدى طاعتها فداخل الجماعات الأولية يلاحظ أنه بناءا على الجنس و السن حددت مراكز السلطة فيها ، فالبنسبة للجنس فقد جرت العادة أن يتم تعيين صاحب السلطة من الرجال و النساء و أن يتمتع الذكر بالمركز السيادي دون الأنثى و هذا لعدة اعتبارات اقتضت ذلك و نذكر منها النسب السائد في المجتمع . فهو أحد العناصر الحاسمة في تحديد العضو الذي تتركز بيده السلطة داخل الجماعة ، حيث أن المجتمعات الأبوية يحتل الذكر مركزا اجتماعيا أعلى من الأنثى حيث يعتبر الرجل هو رب العائلة الذي يتعين عليه أن يعمل لكسب قوته و قوت زوجته و أولاده ، في الوقت الذي تتصرف فيه المرأة بكليتها إلى تصريف شؤون البيت و الإشراف على تربية الأطفال[4] .

---

[1] فهمي سليم الغزوي و آخرون :- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار الشروق ، الطبعة الثالثة ، عمان ، 2006 ، ص 259 .

[2] العقبي الأزهر:- نفس المرجع ، ص 82 .

[3] محمود فؤاد حجازي:- مرجع سابق ، ص65.

[4] العقبي الأزهر:- مرجع سابق ، ص80.

2) **المكانة المكتسبة أو المنجزة** :- يكتسبها الفرد عن طريق انجازاته الفردية و عمله و استخدام قدراته الخاصة و مجهوداته التي تتميز في أغلب الأحيان بالمنافسة ، و هي مكانة غير موروثة و بناءا على ذلك كثيرا من المكانات المهنية المكتسبة كالطبيب أو المحامي..أو غيرها . و تتعرض هذه المكانة للمنافسة طالما أنها تعتمد على معايير تستند إلى القدرات الشخصية أكثر من استنادها إلى عوامل متصلة بالمولد ، و قد استخدمها **"رالف لينتون"** مقابل المكانة الموروثة .

فالمكانة المكتسبة تعد مكانة منتجة من قبل الفرد ، أي أن الأفعال (إثبات) التي أدى بها الفرد دوره ، فبهذا سوف يصبح نشيطا في المجموعة التي ينتمي إليها مما يحرز على مكانات مختلفة[1]. أي أنه يحصل عليها بواسطة خبرته العملية ؛ كفاءة اختصاصه ؛ مستواه الدراسي و تحصيله العلمي .

3) **المكانة الرسمية** :- تشير إلى مرتبة الناس كما حددها بناء السلطة في المؤسسة ، أما المكانة الغير الرسمية فهي تشير إلى المرتبة الاجتماعية التي يسبغها أو يضيفها الآخرون على الشخص ما بسبب شعورهم ؛ فهي المركز الذي يشغله الشخص في نسق اجتماعي غير رسمي [2].

إن المراكز ترتبط بالهدف الذي يضمه كما أنه يرتبط بكل مركز اجتماعي نمط معين من السلوك المتوقع من الأشخاص الذين يشغلون مراكز متصلة بذلك المركز . فسوف نقيس هذه المكانة الاجتماعية بعدد الأشخاص الذين أجمعوا على اختيار الشخص المقرب أو فرد آخر ضمن مواقف حقيقية معاشة .و قوة المكانة الاجتماعية للفرد لا ترتفع بعدد هؤلاء الأشخاص فحسب ؛ بل بمقدار قوة المركز الاجتماعي لكل منهم .

كما أن المكانة قد تكون رسمية و قد لا تكون غير الرسمية و هنا تكون غير مرئية ، و إنما يشعر بها الآخرون المحيطون بذلك الفرد . و يقوم الأفراد ضمن المكانة غير الرسمية بأدوار مختلفة ، قد تكون أكثر الأمان مناقضة لدور المكانة الرسمية و من هنا تتكون المشاكل داخل الجماعات و يظهر الصراع [3].

1- 3 المكانة المؤسساتية :- و يقصد بها الاختلاف الذي يحدث داخل مؤسسة من المؤسسات فهي تحتوي على خصائص أكثر من تلك التي في الاعتبار الوظيفي و لكن أقل من المرتبة الاجتماعية ،فهي أكثر من مجرد وضع أو وظيفة الفرد في المؤسسة و تشتمل على بعض الصفات الشخصية و الأحكام ذات التأثير و الفاعلية ، مثال أن هناك أطباء في قسم معين ، و لهم نفس المرتبة و لكن ليس لديهم نفس المكانة [4].

---

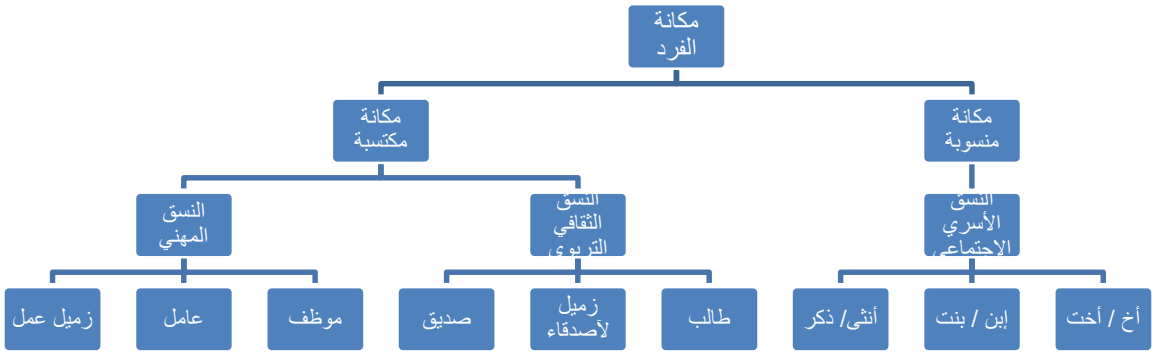
[1] مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، نفس المرجع السابق ، ص 995 .

[2] كليث ديفيز:- **السلوك الإنساني في العمل** ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي ،دار النهضة المصرية ، القاهرة ،1974، ص98.

[3] أحمد حيمود :- **المكانة الاجتماعية لتلميذ مرحلة التعليم الثانوي و علاقته بمفهوم الذات الاتجاهات نحو النشاط** ، رسالة دكتوراه علوم في نظرية و منهجية التربية لبدنية ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،قسم التربية البدنية ،جامعة قسنطينة ، غير منشورة ،2009-2010 ، ص13.

[4] باسم محمد ولي و آخر:- مرجع سبق ذكره ، ص 117.

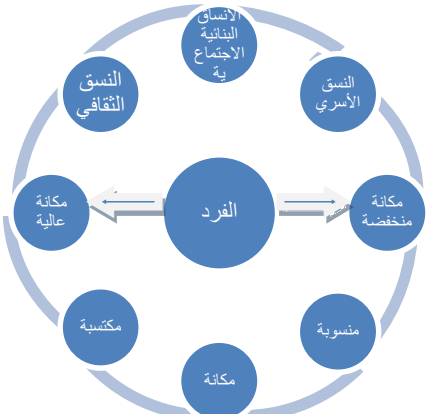
الشكل(02) يوضح اكتساب الفرد للمكانة المنسوبة و المكتسبة معا داخل أنساق البناء الاجتماعي.



(المصدر من إعداد الطالبة)

ما يلاحظ على الشكل أن الفرد يحتل كلتا المكانتين في عدة أنساق بنائية في وقت واحد ، فالشخص يمتلك مكانة منسوبة في النسق الأسري الاجتماعي في الوقت ذاته يكون زميلا لأصدقاء في النسق الثقافي التربوي فضلا عن كونه موظفا في مكان العمل داخل النسق المهني هذه مكانات مكتسبة تشير إلى عدم تساوي المكانات الاجتماعية للفرد في الأنساق البنائية داخل المجتمع .

الشكل(03) يوضح عدم الانسجام بين المكانة المنسوبة و المكتسبة داخل أنساق البناء الاجتماعي.



(المصدر من إعداد الطالبة)

ما يمكن استنتاجه من خلال الشكل أعلاه أن الفرد له حالات عدم تكافؤ في المكانات (المنسوبة و المكتسبة) داخل أنساق البناء الاجتماعي الأمر الذي يخلق له اضطراب في شخصيته سببها ثقافة مجتمعه و ليس سلوكه أو تفكيره ، لذلك لا تكون مكانته الاجتماعية منسجمة و متوازنة بين النوعين المنسوبة و المكتسبة .مثال المرأة تكون لها مكانة علمية مكتسبة تتمتع بمكانة جامعية متألقة اخل النسق الثقافي التربوي إلا أن مكانتها المنسوبة في أسرتها تكون منخفضة بسبب الثقافة العربية للذكر و الأنثى فالحالة متسمة بعدم التوازن في المكانة.

ثانيا: أنواع المكانة بالنسبة لنتائج و الممارسة:

1) **المراكز العامة**:- تشير هذه إلى الفكرة التي تقع وراء النسق الاجتماعي و ترتبط بها الحقوق و الواجبات و الامتيازات المكونة لهذه المراكز و التي تطبع الحاصل عليها بطابع المركز مثل مراكز العمال.

2) **المراكز الخاصة**:- و تظهر هذه بالعلاقات المباشرة بين الأشخاص كالعلاقة بين الزوجين أو بين الأب و الابن..الخ.

ثالثا:أنواع المراكز على أساس الأدوار:

1) **مراكز معطاة**:-أي مفروضة علينا و لا يمكن التمرد عليها مثل الجنس و السن و الطبقة الاجتماعية و الدين.

2) **مراكز متخذة**:- وهذه يكتسبها الفرد بجهده و رغباته و ميوله ، و تخضع للتنافس و التحصيل.

نستنتج أن هناك فرق بين المكانات الاجتماعية المكتسبة عن طريق الوظيفة و الأخرى المكتسبة مثل مكانة أب ، أم ، جَدْ...الخ ، هو أن هذه الأخيرة تنظم من خلال العادات و التقاليد و القيم التي تحدد أيضا الحقوق و الامتيازات التي يحصل عليها كل منهم ، أما الوظائف بوصفها وضعيات مكتسبة فإن الذي يحدد السلوك المتوقع لشاغلها و الامتيازات و الحقوق التي يتمتع بها هي القواعد و الإجراءات الرسمية المكتوبة و التي تأخذ شمل نظم و تعليمات .

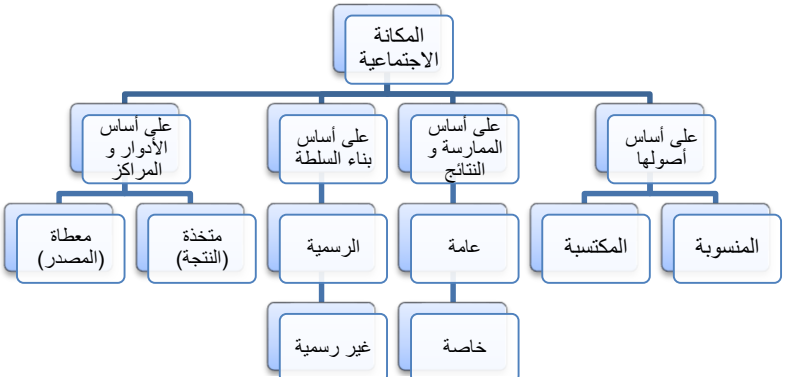
تتواجد مكانات عديدة و كثيرة كمكانة لجنس و السن و السلالة كما سبق و أشرنا إليها ، و يمكن أن تقسم المكانة إلى نوعين:

1- مكانة ستاتيكية:- تتمثل في المكانة التي يرثها الإنسان و تلتصق به منذ ولادته ، كما هو الحال في الطوائف ،إ ذ يرث كل ما يلحق بالطائفة من حرف و مهن .

2-مكانة ديناميكية:- التي نقصد بها المكانة الاجتماعية أرقى من المكانة الأولى من حيث الدرجة ، باعتبارها مكانة مكتسبة حيث يحصل عليها الفرد على نحو ديمقراطي طبقا لمجهوداته و عمله ليصل إلى مكانة مرموقة أما إذا لم يجتهد ، و لم يتعب فانه ينزل إلى مكانة دنيا [1].

الشكل(04) يوضح أنواع المكانات الاجتماعية .

[1] لعبيدي نادية:- **المكانة الاجتماعية للمسن في الأسرة الجزائرية** ، رسالة الماجستير في علم الاجتماع العائلي ، قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا ، جامعة الحاج الخضر بباتنة ،2008-2009،ص17.



(المصدر من إعداد الطالبة)

5) العوامل المؤثرة في تحديد المكانة الاجتماعية:

إن المكانة الاجتماعية للإنسان تتحدد من خلال المعايير الاجتماعية للجماعة و معتقداتها بالاضافة إلى نظام العمل و ما يرتبط به من أدوار اجتماعية مختلفة نابعة من تصورات الجماعة و توقعاتها .

فالمكانة الاجتماعية للفرد ليست خاصة ذاتية فطرية له ، بل هي عطاء يقدم إليه بناء على عدة عوامل و مؤشرات في ظل ما يتوقع منه من أدوار ، إنها وحدة تفاعل اجتماعي و تستعمل كوحدة في تحليل النظام فهناك عوامل تحدد أدوار الأفراد و مراكزهم الاجتماعية بناء على عوامل خارجية و أخرى اجتماعية .

تتحدد المكانة الاجتماعية في المجتمعات الحديثة على أسس و معايير تختلف عن تلك التي كانت في المجتمعات التقليدية المتمثلة في السن و الجنس...، فان المكانة آنذاك تُستمد من معرفة الشخص من خلال تفاعلات متعددة و مباشرة معه في سياقات مختلفة على مَرِ السنين . فأصبحت هذه المعايير تقليدية و ثانوية ، غير أنه أصبح من المتعذر إضفاء مثل هذه الصفات على شخص ما بسبب النمو المُتسارع للمجتمعات الحديثة [1].

بل و تؤكد على وجود معايير أخرى لذلك برزت مؤشرات و رموز عديدة تسهم في تحديد مكانة فئة من الأفراد في المجتمعات المتحضرة مثل مقدار دخله و درجة تحصيله الفني علاوة إلى المسكن و الزي و أسلوب الحديث و الوضع المهني باعتبار أن الدور المهني للفرد أو بالأحرى المهنة تعتبر من بين أهم المصادر و العوامل الأساسية لتحديد مكانة الفرد في المجتمع أو الجماعة التي ينتمي إليها ، فالأدوار المهنية التي يقوم بها الأفراد تميل إلى إعطائهم قدرا معينا من المراكز و المكانات ، لأن يعتبر العمل المركز الأساسي الذي نعيش منه فهو يحدد مكانة كل فرد في المجتمع [2].

ففي المجتمعات التقليدية كان يسودها نظام بسيط لتقييم العمل الإنساني لا يحتاج الفرد فيه إلى درجات عالية من الاختصاص المهني أكثر من معرفة مهارات الغير المعقدة السائدة في التنظيم العلاقات مع الآخرين في ضوء قيم المجتمع ، لذلك كان دور الفرد يحدد دون حاجة إلى اختصاص مهني فكانت مكانته تحدد بالثياب ،

[1] فايز الصُياع:- مرجع سبق ذكره ، ص349.

[2] مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، مرجع سبق ذكره ، ص996.

و بالمكان المخصص له في الاحتفاليات ؛ و لكن مع تطور المجتمعات البشرية إلى مستويات حضارية جديدة لابد من توافر مستوى عالٍ من المعارف و المهارات الثقافية المختصة . فيمكن القول أن أنساق المكانة تختلف باختلاف مقومات التركيب المهني في كل نموذج .

ففي المجتمع الحضري ترتكز أنساق التمايز و مظاهره على العلاقات الاجتماعية الثانوية كما لا تعمل بنفس الطريقة التي تقوم بها في المجتمع الريفي، تقسيم للعمل و تخصصه و تعقده يتضح باستمرار أهمية الدور المهني للفرد كعامل من أهم عوامل كسب المكانة ، و لا يتوقع أن تقوم التمايزات الطبقية على أساس علاقات و احتكاكات بين الأفراد بل تصبح رموزا أساسية وكمظاهر هامة للتمايز الطبقي بين أفراد المجتمع . و أصبح الناس الذين يحتلون مكانة واحدة في المجتمع يُشكلون جماعة تلوح عليها معالم الهوية الواحدة.

نستخلص مما سبق بأن العوامل المؤثرة في المكانة الاجتماعية للفرد تعتمد على عدة فروق اجتماعية لها أهمية على السلوك الإنساني و أي تغيير غير متوقع تأثر رمزيا على مكانته و هي :-

- **نوع الوظيفة و مستواها المهني** :- إن اختلاف في نوع الوظيفة لها أهمية كبيرة فان كل وظيفة تختلف عن الوظيفة الأخرى حسب نوع العمل و أهميته و ثقافة مهنية و تبعا لمستواها الاجتماعي و المهني في سلم البناء المهني و تعد كل وظيفة أرقى من وظيفة التي تتميز بالقيمة الاجتماعية و ذلك راجع إلى ثقافة كل مهنة و المستوى العقلي لأفرادها ، فمثلا الكاتب يعتقد بأن وظيفته أرقى من وظيفة العامل.

و من الملاحظ أن المهنة متغير يبنى عليه المتغيرات الأخرى على حد تعبير كل من **سوركين** P.Sorkkine و **كارل زيمرمان** C.Zimmerman ، فأصبحت كالمؤشر للمركز الفرد [1].

و تتداخل المكانة الاجتماعية مع الوظيفة التي يقوم بها الفرد في المجتمع و يكتسب عيشه من خلالها ، فقد يصبح الفرد يمتهن مهنة و يشغل في نفس الوقت مكانة من جراء مهنته في المجتمع مع من يقتضيه ذلك من الحصول على امتيازات و حقوق تكفلها له هذه الوظيفة أو هذه المكانة [2].

فالتركيب البنائي للعمل المهني يشتمل على تدرج عدة مهارات مختصة يقابلها سلم من المكانات بحيث يحتل العمل الأكثر اختصاصا المنزلة العليا فيه [3].

كما يرى بعض العلماء أن الأسرة قد تمنح الأفراد المكانة الاجتماعية التي يشغلونها داخل المجتمع فمثلا **ميردوك** G. Murdok يرى أن المكانة الاجتماعية للفرد قد تتوقف على الوضع الأسري أكثر مما تتوقف على إنجاز الفرد أو كفاءاته .

---

[1] السيد عبد العاطي السيد:- **دراسات في علم الاجتماع الحضري** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،2008، ص ص 68-73.

[2] لعبيدي نادية:- مرجع سبق ذكره ، ص18.

[3] بشار عبد الله السليم و يسري العلي:- **علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلموا المدارس الثانوية في الأردن** ، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية ، المجلد العشرون : العدد الثاني ، جامعة البلقان ، الأردن ، ص 182.

– **معدل الأجور**:– يعتبر أساس لفروق المكانة و تقدير قيمة الفرد بما يناله من نفوذ مقابل وظيفته ، فكلما ارتفع الأجر ارتفع المركز . ففارق الأجر في بعض الأحيان لا يعني الفارق المادي فقط ، بل الفارق المعنوي فهو الشعور بأهمية الفرق و ما يعطيه هذا الأخير من عز وفخار و مكانة اجتماعية .

– **الموقع الإداري** :– إن تركيبة الموقع الإداري غير الرسمي أكثر أهمية من الموقع الرسمي من حيث المكانة ، فالفرد يقوم بالممارسة الفعلية في تنفيذه لمسؤوليات وشؤون وظائفه المتبادلة و قد جرى التقليد على هذه التوقعات تساندها الألقاب و المزايا الأخرى من الفروق في المرتبات أو الأجور ...الخ . و وعي الفرد بمكانته و دوره في العمل و ما يصاحب ذلك من مقام و تقدير ، فأهمية الفرد يندفع إلى فرض المراقبة على الآخرين من أجل إثبات ذاته .

– **الأقدمية**:– تلعب دورا أساسيا بالنسبة للفرد الأقدمية في الوضع المهني أو غيره تشعره بموضعه المتميز من خلال الامتيازات و الفرص التي يتحصل عليها من عمله .

– **السلطة**:– فأي نشاط معين لا يمكن أن يكون دون وجود القيادة و السلطة ، فلابد أن يكون الإخضاع و الإذعان لهذه الأخيرة . السلطة تنشأ في ضوء الممارسة الفعلية للأدوار فهي تعطي بعد اجتماعي في توجيه سلوك الأفراد بصورة محددة لانجاز الإنصاف ، فالسلطة مرتبطة بنسق المكانة الاجتماعية أي بالموضع اجتماعي يستند من الشرعية التي يقر به من يخضعون له.

– **التغيرات الاجتماعية المفاجئة** :– و نقصد بها أية تغيرات بارزة و غير عادية قد تأتي في حياة الفرد المهنية أو الاجتماعية تؤدي إلى إحداث تغير بمكان عمله المادي أو بإيقاف العمل أو نقله ؛ فهذا يؤثر على الموضع الاجتماعي لشخص بسلب أو بالإيجاب ، لاشك بأن هذه التغييرات يساعد على تقبله لها و يحفظ له شعوره و أمانه بمركزه و يدفع روحه المعنوية و من دون ردود فعل عدوانية [1].

5) قياس المكانة الاجتماعية و خصائصها:

5–1 قياس المكانة الاجتماعية :

[1] هشام محمد نور جمجوم :– **سيكولوجية الإدارة** ، الطبعة الأولى ، دار الهلال ، بيروت ، 2008 ، ص ص 202 ، 203 بتصرف.

المكانة من حيث قياسها و معرفة مستواها إنما تعتمد على ما يعطيه المجتمع من الاعتبار الاجتماعي و حظوة و امتيازات مادية و اجتماعية للفرد بناءا على جملة مواصفات قد تكون هي الأخرى مادية أو معنوية يتمتع بها بناءا على الأدوار الوظيفية التي يحتلها في المجتمع و هذه الأدوار التي تجمع و تحدد مكانة الفرد في المجتمع .

فإذا كانت الأدوار و الواجبات التي يؤديها الفرد صعبة و مهمة وفاعلة ، فان الآخرين يمنحون له مكانة اجتماعية عالية ؛ أما إذا كانت الأدوار قليلة و هامشية و الخواص الاجتماعية التي يتمتع بها الفرد ليس حساسة ،و ليس ذات شأن فإن المكانة الاجتماعية التي يحتلها الفرد في المجتمع تكون متوسطة ...الخ.

2-5 خصائصها :

✓ تعتبر المكانات و الأدوار من بين عوامل التمايز الطبقي و من عوامل الاختلاف القيمي الاجتماعي و ذلك لاختلاف الأفراد و مراتبهم في المجتمع فهو ما يؤدي إلى اختلاف قيمه .

✓ الوضع الاجتماعي يُكسب الفرد الاحترام و النفوذ ، دون أن مراعاة خصاله الشخصية أي بغض النظر عن صفاته.

✓ تختلف المراكز التي تستند لصاحبها باختلاف المجتمعات و الفترات التاريخية لها ، و حينما يخلو المجتمع من التمايز الطبقي أو يخلو من الطبقات ، يكتسب الأفراد مراكزهم على أساس مكاناتهم الفردية .

✓ أساس المكانة لاختلاف في المولد ، الثروة ، المهنة ، السلطة ، الجنس ، أو الامتياز و غالبا ما يكون للمركز عدة أسس من هذه التي سبق ذكرها.

✓ التقدير الاجتماعي لمختلف الأدوار التي يقوم بها الأفراد ، هو الذي أدى إلى ظهور فكرة المركز الاجتماعي.

✓ يرتبط المركز بأسس التطبع الاجتماعي حيثما كانت هذه الأسس.

✓ تتأثر المراكز بالضبط و النسق الاجتماعي و بالثقافة السائدة و يتضمن عددا من النظم الاجتماعية القرابية أساس هام في تحديد المكانة إما موروثة أو مكتسبة [1].

✓ تتسم المكانة الاجتماعية بطابعين معياريين هما الأول **المعيار النفسي** الذي يحدد أسلوب أداءه لدوره الفعلي و فق قواعد و إجراءات محددة ، و الثاني **المعيار الاجتماعي** يتمثل في توقع الآخرين لما يقوم به الفرد من أفعال اجتماعية معينة ، أي فيما يتوقع الفرد من نفسه ردود أفعال الآخرين إزاء ما يقوم به من أفعال [2].

علما أن المكانة تنطوي على جانبين:-

- الجانب الأول:- هو الأداء بالمركز و الدرجة التي يريد الفرد احتلالها في المجتمع و يريد من الآخرين الاعتراف بها.

[1] صلاح الدين شروخ :- مرجع سبق ذكره ، ص123.

[2] خالد حامد :- مرجع سبق ذكره ، ص 50.

- الجانب الثاني:- درجة اعتراف الآخرين بالمكانة التي يدعيها الفرد ، فإذا كان هناك تجاوب أو تناغم بين ما يدعيه من احترام و تقدير و حظوة و بين ما يحصل عليه من المجتمع فعلا ، فالحكم هذا الأخير و تقويمه للمكانة التي يحتلها الفرد و ليس لما يدعيه الفرد من احترام و تقدير و جاه و شرف . لأن الإنسان لا يستطيع أن يقوم نفسه ، بل أن الذات الاجتماعية هي التي تقومه ، أي نظرة الآخرين لذاواتنا و للمكانة التي نكتسبها فالنظرية التفاعلية عند **جارلس كولي** في كتابه الموسوم **"الطبيعة البشرية و النظام الاجتماعي"** نلاحظ أن الذات لا يقومها الفاعل نفسه بل يقومها الآخرون ، لأنه يرى تقويم الذات من تقويم الآخرين [1].

و تجدر الإشارة إلى أن المرأة العاملة تتفاعل في المواقف الاجتماعية المختلفة بسمات سلوكية تكشف عن مكانتها الاجتماعية المكتسبة من خلال ممارساتها لعملها و يعكس رد الفعل المكانة الاجتماعية في نظر الآخرين ، ومن خلال هذه الصورة المنعكسة ، فان المرأة تشعر بمستوى مكانتها الاجتماعية مما يؤدي بها إلى الرضا عن مهنتها و لابد هنا من توضيح العلاقة الوثيقة ما بين المكانة الاجتماعية و الدور المرتبط و بحيث نجد أن المكانة الاجتماعية تحدد الدور المتوقع منها كما أن الدور يعين مستوى المكانة المناظر لها .

المبحث الثالث: مكانة المرأة الاجتماعية تطورها و دورها في المجتمع (النشأة و التطور)

1) مكانة المرأة الاجتماعية و دورها في الحضارات القديمة:

1-1 مكانة المرأة عند قدامى المصريين:- تدلنا النصوص التاريخية القديمة على أن أهمية مكانة المرأة و سلطتها في المجتمع المصري القديم ، حيث تتبدى سيطرتها بحقها في اختيار زوجها و ترتبط تلك السيطرة بحق المرأة في إختيار زوج يطيع أوامرها ، و هذان الحقان يرتبطان بالضرورة بسلطتها في المجتمع .

فالمرأة في مصر القديمة هي التي تعلن طلب الزواج و ليس الرجل من دون تدخل الرجل ، و بالتالي فان حق الملكية يتحدد أيضا في يد المرأة . و هذا يعني أن المرأة تتمتع بكامل حريتها في ذلك العصر حتى أثار هذا التحرر حفيظة **هيرودوث** عند قدومه إلى بلاد مصر و أدهشته حياة الاختلاط التي تحياها المرأة المصرية عكس ما اعتاد عليه في بلاده ،فكتب في مؤلفه عن تاريخ العالم فيقول :- (إن المصريون نظرا إلى مناخ بلادهم الخاص و إلى أن نهرهم له خاصة مغايرة لطبيعة سائر الأنهار فقد اتخذوا لأنفسهم عادات و سنن مخالفة ، فالنساء عند المصريين يذهبن إلى الأسواق و يمارسون التجارة أما الرجال فيبقون في البيوت و ينسجون) [2].

و هذا ما يدل على تبوأ المرأة المصرية مكانة عالية في المجتمع المصري و نالت حقوقها الشرعية و المدنية ، كما احتلت مكانها بين أنصاف من ملوك الفراعنة الأولين ، مما أتاح لها فرصة جلوسها على العرش، غير أن تَبَوُّأ العرش من قبل المرأة لم يدم طويلا ، فسرعان ما أصبح مقتصرا على الأبناء الذكور في نهاية الدولة الوسطى و

[1] www.Booksirag.Statu Sociale .yoo7.com.10:15 ،ساعة التصفح 2013-02-13 تاريخ التصفح

[2] باسمة كيال :- **تطور المرأة عبر التاريخ** ، الطبعة الأولى ، مؤسسة عز الدين للطباعة و النشر ، بيروت ،1981، ص52.

استمرت حتى الدولة الحديثة في الأسرات من الثامن عشر حتى الواحد و العشرين ، غير أن السلطة عادت ثانية للنساء مع بداية الحكومة الاشتراكية في مصر حيث لعبت الملكات دورا كبيرا في تولي السلطة و حصلن على الاحترام و التبجيل [1].

و إن دَل هذا على شيء فانه يَدُّل على المكانة التي كانت تتمتع بها المرأة المصرية آنذاك و مساهمتها بنصيب وافر في الحياة الاجتماعية .

2-1 مكانة المرأة عند العراقيين في واد الرافدين:- تشير التماثيل و الرموز و الأساطير التي كانت تعبيرا عن الديانات القديمة إلى أن المرأة كانت تحتل مكانة دينية و اجتماعية عالية ، و كانت موضع رغبة و احترام و رهبة . و الحال كانت المرأة و ما زالت سرا من أسرار الكون و الطبيعة ، و هذا الارتباط بالطبيعة هو ارتباط رمزي إذا ما قورنت بالرجل . فالمرأة بهذا الخصوص أعمق جذورا في الطبيعة و أكثر مباشرة في ارتباطها بها . فكانت أغلب الرموز الأثرية التي اكتشفت في الشرق القديم جاءت على شكل امرأة أنثوية عبرت عن حياة الإنسان الاجتماعية و تصوراته الروحية و طبيعة عباداته و طقوسيه الدينية الأولى ، و كذلك عن طبيعة المرأة و مكانتها في المجتمعات القديمة . و في الوقت ذاته عكست وضعية الرجل و مكانته في الحياة الاجتماعية .

فالصورة القدسية للمرأة تُعبر في الحقيقة عن المكانة الاجتماعية و الدينية العالية ، التي انعكست في ضمير الجماعة و في التصورات الاجتماعية ، فهذا راجع إلى تعزيز دورها الاقتصادي الذي حملته المرأة على عاتقها منذ البداية ، فقد كانت المنتج الأول للغذاء و المسؤولة عن رعاية الأطفال و تربيتهم و الدفاع عنهم و تأمين سبل العيش لهم و ذلك راجع أن المرأة كانت تملك و تمارس عملا .

و ما يميز مكانة المرأة عن مكانة الرجل بعلاقاتها الاجتماعية مع الأولاد و مع المحيط الطبيعي و الاجتماعي ، غير أن العائلة في الحضارة البابلية عائلة أبوية ، أي أن للرجل فيها حقوقا تفوق حقوق المرأة . و لكن هذه الامتيازات لم تصل إلى حد استبعاد المرأة أو إخفاء دورها الاجتماعي و الاقتصادي[2].

و ما يلاحظ على المرأة العراقية التي تنحدر من الطبقة الراقية تتمتع بمكانة عالية و قيمة ، مقارنة بالمرأة التي تنتمي إلى الطبقات السفلى تتميز مكانتها بالحرمان و ليس لها الحق ، حتى من الحجاب الذي يعتبر عند الآشوريين شيء مقدس و مخصص سوى للنساء [3].

2) مكانة المرأة الاجتماعية و دورها في المجتمع الغربي:

2-1 قديما عند الرومان و الإغريق:- سعت العديد من منظمات و جمعيات نسائية مختلفة لتأسيس نظرية اجتماعية للكشف عن وضعية المرأة و مكانتها المتدنية في المجتمع الأوروبي و التي ترتبط بالثقافة الذكورية التي

[1] إبراهيم الحيدري :- **النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب** ، دار الساقي ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2003 ، ص 117.

[2] إبراهيم الحيدري :- نفس المرجع ، ص 138.

[3] باسمة الكيال :- مرجع سبق ذكره ، ص 72 .

أنتجت أفكارا و مواقف اجتماعية و سياسية ، و أفرزت قيما و تقاليد قيدت المرأة و كبلتها بقيود وقفت عثرة أمام تقدمها .

إن الصورة السلبية و الدونية التي رسمها المجتمع الأبوي للمرأة عموما و الأوروبي خاصة الذي حَطَ من قيمة المرأة و أبعدتها عن ممارسة دورها الإنساني و الحصول على حقوقها و الاعتراف بها ،ليس نظريا و إنما على مستوى الممارسة العملية التي عملت على إقصاء المرأة بشكل مباشر أو غير مباشر عن مسرح الحياة العامة .

فالنزعة الأبوية التقليدية كانت تؤكد على تفوق الرجل على المرأة ، أي جعلت من الذَكَر الذات التي تتمركز حولها الأشياء و من ضمنها الأنثى .

انطلاقا من هذا نلتمس بأن المرأة كانت مسلوبة الحرية و الإرادة و حتى المكانة الاجتماعية و في كل ما يرجع إليها من الحقوق الشرعية و تشريعات قانونية في حقها ، فأصبحت لا قيمة لها في المجتمع من الناحية الاجتماعية و الشرعية لاحتكار السلطة من طرف الرجل لنفسه و هو مما ترجمته أغلب الفلسفات الدينية و الاجتماعية التي أقرت عدم المساواة بين الجنسين و رسختها ، يقول **أرسطو** في هذا الصدد : (أن المرأة عبدة لا يمكن مساواتها بالرجل ، و بذلك أقصاها بصورة واضحة و حط من قيمتها الإنسانية ،منطلقا من أن الطبع هو الذي يعين المركز الخاص للمرأة) ، غير أن مكانتها لم تبق كما كانت عليه ، حيث أصبحت حرة تمضي حياتها في البيت و احتلت بذلك مكانة محترمة [1].

و يجذر الإشارة أن مكانة المرأة في القرون الوسطى لم يحدث أي تغير واضح في مكانة المرأة عن زمن الإمبراطوريات القديمة ، بل حدث العكس حين امتدت سلطة الكنيسة في كل أنحاء أوروبا و قلصت دور المرأة و حرمتها من أية حقوق كانت تقرها لعامة [2].

فالمكانة المرأة الرومانية بأنها قد حصلت على بعض حريتها في القانون الروماني بعكس ما كانت عليه المرأة الإغريقية و رغم حصولها على هذه الحقوق كانت و لا تزال خاضعة لسلطة رب العائلة إذا كانت عزباء ، و لسلطة و سيادة زوجها إذا كانت متزوجة ، و أما المرأة الرقيق فكانت خاضعة لسلطة سيدها أو معتقلها [3].

في ظل التقدم التي شهدته المجتمعات الأوروبية القديمة سرعان ما حصلت المرأة على بعض حقوقها الهامة ، فكان من الطبيعي أن يشمل هذا التقدم و ذلك التطور ، فأخذت تحصل على بعض حقوقها بالتدريج و احتلت مكانة في المجتمع و أعطى لها الحق في التصرف بأموالها الخاصة .

2-2 مكانة المرأة في أوروبا في العصر الحديث :- بقيت مكانة المرأة في أوروبا قرونا عديدة متخلفة و تحت وصاية الرجل و النظام الأبوي ، و كان أول من دعا إلى أن تأخذ حقوقها باعتبارها تمثل نصف المجتمع هو

[1] إبراهيم الحيدري :- نفس المرجع السابق ، ص159.

[2] نفس المرجع ، ص178.

[3] باسمة الكيال :- نفس المرجع السابق ، ص 49.

*كوندرسيه أحد أهم فلاسفة عصر التنوير، الذي رفع شعار تحرير المرأة.

** فوربيه أحد الاشتراكيين الطوباويين الذي أصبحت شعاراته أساس النظرية العلمية التي جاء بها كارل ماركس.

كوندرسيه و كذلك **فوربيه** و خلال عصر التنوير ، ظهرت حركات اجتماعية و سياسية تقدمية بعد التحولات البنيوية التي صاحبت الثورة الصناعية في أوروبا في المجالات الاجتماعية و الثقافية سعت إلى تطوير مناخ فكري ،فهي حركات الإنسانية أكدت على أن منبع الأفكار هو الواقع الاجتماعي .

مع ما جاء به عصر التنوير من أفكار تقدمية و دعوته إلى قيام مجتمع عادل و إعطاء الحريات إلى جميع الناس بالتساوي ، رجالا و نساء ،فان عصر التنوير لم يحقق ما وعد به تماما ،و خصوصا ما يتعلق بحرية المرأة و مكانتها و مساواتها بالرجل في الواقع الاجتماعي وقد انعكس ذلك الموقف في آراء كثير من فلاسفة التنوير أمثال أوكست كونت الذي ينص على دونية عقل النساء و أن السمو الخلقي لهن يختلط مع دونية المرأة و أن الرجل يتفوق بداهة على المرأة وفقا للقانون الطبيعي...فكان لمشروع العقلاني لعصر التنوير ، دورا فعالا في تحريك النساء للمطالبة بحقوقهن الإنسانية المشروعة لإبراز مكانتها في ممارسات مطلبية . و قد بدأت المرأة بتقديم العرائض للمطالبة بحقها و مشاركتها في التظاهرات السياسية .

سرعان ما أخذت رياح التغيير التي حلت على أوروبا بعد تغير القناعات و الإيديولوجيات،و اضطر المجتمع إلى الاستعانة بالمرأة في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ،خارج المنزل بحيث أخذ دورها يتضح شيئا فشيئا و تأخذ مكانها في المجتمع و تحصلت على شيء من حقوقها و بخاصة الاعتراف بالأهلية القانونية السياسية .

بفضل تأسيس حركات نسائية متعددة و حضور واضح بسبب الانفتاح و الحرية النسبية آنذاك التي ركزت على الثور على الثقافة الذكورية و دعت النساء إلى إثبات ذواتهن .فالحركات لعبت دورا لا يُستهان به في تعميق الوعي بمكانة المرأة و دونيتها و عدم مساواتها في الحقوق و الواجبات مع الرجل ، مما أدت المرأة الأوروبية إلى قمة قوتها و امتدادها ، و تحولت تلك الحركات إلى حركات اجتماعية لها أهداف و مطالب ظهرت في توزيع الأدوار بين الجنسين و القيام بالوظائف [1].

3) مكانة المرأة الاجتماعية و دورها في المجتمع العربي:-

3-1 مكانة المرأة قبل الإسلام:- إن الانفراد في الحديث عن مكانة المرأة قبل مجيء الإسلام قد يطول كيف أن نتصور أو نعايش تلك الفترة التي كانت تعيشها آنذاك ، و من المعروف أن المجتمع العربي قبل مجيء الإسلام هو مجتمع بداوة محكوم بنظام بدوي عشائري ، فأقل ما يقال عنها أنها عصبية وأن العصر الجاهلي كان مجحفا في تعامله مع المرأة فكانت محرومة من أبسط حقوقها فكانت حياتها تتميز بالذل و المهانة التي

[1] إبراهيم الحيدري :- نفس المرجع السابق ، ص 188.

كانت تسيطر عليها .بحيث كان ينظرون إليها على أنها بخسة و حرمها من الميراث، و أدخلت كالسلعة من السلع هذا من جهة ، بالإضافة إلى قضية وأد البنات و تحقيرهن و إذلالهن التي كانت شائعة عند العرب الجاهليين كما ذكرها المؤرخون [1].

و ذكرها الله عز وجل في قوله تعالى: ﴿ وَ إِذَاْ الَمَوْءُودَةُ سُئِلَتْ بِأَيِّ ذَنْبٍ قُتِلَتْ ﴾ [2].

إن هذه الملامح الاجتماعية خصوصا من حيث أنماط الحياة الاجتماعية و الاقتصادية ، و كذلك نظم العبادات و العادات و التقاليد ، لم تكن على نمط واحد في جميع أنحاء البلاد العربية . فلسكان المدن نظم و عادات تختلف عن أهل القرى و البادية ، و هو بلا شك أحد أسباب الاختلاف و التناقض حول أهمية المرأة و مكانتها في المجتمع العربي قبل الإسلام .

تشير تلك الأوضاع إلى أن المرأة قبل الإسلام ، لم تتمتع بقدر كبير من الحرية و المساواة الاجتماعية ، و إلى اختلاف مكانتها و تفاوتها خاصة في ظل العلاقات الاجتماعية و الاقتصادية القبلية القديمة ، كما أن مكانتها كانت تابعة لسلطة الرجل أما دورها و سلطتها في العائلة لم تكن على نمط واحد في جميع أنحاء المجتمع حيث اختلفت من مرحلة إلى أخرى و من منطقة إلى أخرى .

لقد بقيت وضعية المرأة و مكانتها الاجتماعية في المجتمع العربي القديم متدنيتين حتى ظهور الإسلام .

2-3 مكانة المرأة بعد الإسلام:- يعتبر الإسلام كدين و كحركة اجتماعية متقدمة في آن واحد ، فكان من أهدافه إلى جانب التوحيد و النبوة القضاء على التقاليد و العادات الاجتماعية التي سادت في ذلك العصر كذلك نشر العدالة و المساواة بين الناس و تخفيف الفوارق الاجتماعية بينهم وإعطاء المرأة حقوقها و رد اعتبارها حيث أخذت المرأة فيه مكانة اجتماعية محترمة [3].

و قد أرسى الإسلام مبادئ اجتماعية و اقتصادية و أخلاقية تمكن المرأة الخروج من قيود عبوديتها ، حيث سَن العناية الفائقة و الأهمية الكبيرة التي أولاها لها لحمايتها و تحضيرها و رفع مستواها المعنوي و القانوني و الفكري و الأدبي ، و ضمن لها استقلاليتها و شخصيتها و وضعيتها إلى مصاف الإنسان العامل المنتج و أوصلها إلى ذروة لا مثيل لها [4].

و بوأ الإسلام مكانتها اللائقة في جميع الحقوق و الواجبات التي تتفق مع طبيعتها و متطلباتها النفسية و الاجتماعية ووضع مبادئ و شرع قوانين عُين فيها حقوق كل من المرأة و الرجل و حدد واجبات كل منهما بإعطاء كل جنس الدور و الوظيفة الاجتماعية التي تناسبه حسب المنظور الاجتماعي المتواجد فيه ، أدى الاختلاف في الحقوق و الواجبات إلى اختلاف نوعيتهما من ذكر و أنثى .

---

[1] تغاريد بيضون :- **المرأة و الحياة الاجتماعية في الإسلام** ، د- ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 ، ص172.

[2] سورة التكوير، الآية (09-08).

[3] إبراهيم الحيدري :- مرجع سبق ذكره ، ص ص 249- 250.

[4] باسمة الكيال :- مرجع سبق ذكره ، ص 23.

كما اعترف الإسلام بإنسانية المرأة و مساواتها مع الرجل في الخلق و الكرامة كما جاء في الآية الكريمة :- ﴿يَـأَيُّهَـا ٱلنـَّاسُ إِنَّا خَلَـقْنَاكُـمْ مِّنْ ذَكَـرٍ وَ أُنْثَى وَ جَعَلْنَـاكُـمْ شُعُـوْبًا وَ قَبَائِـلَ لِتَـعَارَفُـواْ، إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْـدَ اللهِ أَتْـقَـاكُـمْ إِنَّ اللهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴾ [1].

كما أكد أيضا على أهميتها و احترامها و رعايتها لأنها أساس المحافظة على بقاء الجنس البشري و استمراره ، و حث على صيانتها و التعامل معها برفق و محبة [2].

و إلى جانب ذلك أقر الإسلام حق الامتلاك و الإرث و ما يلحق ذلك من حقوق مالية كحق المهر ، حق اختيار الزوج ، حق التعليم ، و حق التصرف في المال أي تحررها من الناحية الاقتصادية كما جاء في الآية الكريمة : ﴿ وَ لَا تَتَمَنَّوْا مَاْ فَضَّلَ ٱللهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُواْ وَ لِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ وَ سَئَلُوا اللهَ مِنْ فَضَلِهِ إِنَّ اللهَ كَانَ بِكُلِّ شَىءٍ عَلِيمًا ﴾ [3]. فحصولها على هذه الحقوق رفعت من مكانتها اجتماعيا و اقتصاديا .

التمسنا تطورا في مركز المرأة العربية اجتماعيا بعد ظهور الإسلام و مع توسع المجتمع العربي و تعقده أخذت مكانتها وحريتها تتغيران بالتدريج حيث كانت تفرض عليها قيود ارتبطت بتطور المجتمع الأبوي ، و بذلك حققت استقلالها اقتصاديا و ذلك عندما فصل الإسلام ثروتها عن الرجل و أعطاها أهمية كبيرة و تقديرا اجتماعيا متميزا ، و هذا ما يعكس لنا مكانة المرأة و دورها في الإسلام بما نزل في شأنها من آيات من الذكر الحكيم و مما صدر على لسان النبي (ص) من أحاديث طورت شخصيتها و أبرزت مركزها في الأسرة و المجتمع. نستدل بالقول **سهير القلماوي** :« بأن الديانة الإسلامية قدمت الكثير من العدالة الاجتماعية للمرأة قياسا بما كان يحدث قبل هذه الدعوة فلم يكن الشعور بالظلم أو الحاجة إلى تغيير الأوضاع مبلورة في أذهان الفئات النسائية ذلك أن وضع المرأة المسلمة لم يكن مما يبعث على سخطها أو شعورها بالظلم يحفزها على تغيير أحوالها تغيرا عنيفا ... لقد كان الإسلام ا أكبر الفضل في عصمة المسلمة من الحركات العنيفة و الثورات الشديدة التي ترفع عنها ظلم القرون[4] ».

4) مكانة المرأة الاجتماعية تطورها و دورها في المجتمع الجزائري:

4-1 مكانة المرأة في بنية العائلة الجزائرية التقليدية :

سوف نتحدث عن دور المرأة الجزائرية في الأسرة و المجتمع خاصة المرأة الجزائرية العاملة بحيث أن مكانة المرأة و ممارستها للمهنة أو وظيفة لم يلق نفس التطور و الاهتمام الذي أولته المجتمعات الأخرى ، و هذا يعود للظروف التي تعرض لها المجتمع و إلى طبيعة الأسرة الجزائرية و عاداته و تقاليده التي تحكمها و وضعية المرأة

[1] سورة الحجرات ، الآية 13.

[2] إبراهيم الحيدري :- مرجع سبق ذكره ، ص 254.

[3] سورة النساء ، الآية 32.

[4] تغاريد بيضون :- نفس المرجع السابق ، ص 172.

نفسها ، فان وضعيتها و مكانتها في البنية التقليدية كثيرا ما تعرضت للتعسف ، و القهر ، و التهميش ذلك بسبب الأطر الاجتماعية و الإيديولوجيات الذهنية السائدة آنذاك التي أثرت على مكانة المرأة ووضعها الاجتماعي في الأسرة و المجتمع .

تكتسي العائلة الكبيرة أو الممتدة أهمية قصوى في المجتمع الجزائري ، باعتبارها القاعدة الاجتماعية للنظام الاجتماعي التقليدي الاجتماعي التي تتميز بالنزعة الأبوية التي تظهر في شبكات العلاقاتية خصوصا و من شأن هذه الشبكات أنها تتمحور حول الأمهات التي تقيم تحت رعاية الآباء .

فالكبير في مجتمعنا هو دوما الذي يتسلط و يحكم و يسيطر فالقرارات تؤخذ من فوق بمعزل عن الأكثرية التي تشكل هدف هذه القرارات ، ليس الكبير صاحب المركز و السلطة إلا صورة مكبرة للأب العائلة بتصرفاته و نظرته لنفسه و علاقاته بمن هم دونه . و بحكم هذا التسلط تنشط المرأة ضمن الحقل الاجتماعي لعائلتها ، بحيث تختلف الأدوار و المكانات بحكم التجارب الاجتماعية التي تكتسبها من تقدم في السن لضرورة احترام السلم الاجتماعي [1].

فمسؤولية المرأة الجزائرية تتقيد علاقاتها بممارستها القمعية المباشرة التي لا تسمح لها أن تكون أكثر فاعلية ، فهي تعتبر عنصرا ثانويا في الأسرة « بحيث أنّ التمثيل الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي يرجع للأب ، أمّا مكانة المرأة فتعتبر دونية تتحسن أو تسوء مع مراحل الأسرة الحياتية »[2]. فلا تصبح المرأة في هذه البنية لها قيمة اجتماعية إلاّ بإنجاب الأطفال و لا تكون أمًّا من الناحية الاجتماعية إلاّ عندما تنهي تربية ابنها أو ابنتها لما يتزوجا و كذلك عندما ترى ولادة أحفادها ، و بالتالي يكون وضعها كامرأة ، أم و جدة محترمة داخل العائلة . و بهذا تكون قد لعبت دور المنجبة كاملا كما تضمن بقاء الاسم و العائلة .

و في هذا الصدد يؤكد "**مصطفى بوتفنوشت**" بأنّ المرأة لا تستمد مكانتها الخاصة من مسؤولياتها ومشاركتها في العمل الإنتاجي بل من كونها أمّا أو ابنة أو أختا فهي مثل الأرض رمزا للخصب تعطي أكثر بكثير ممّا تأخذ [3].

انطلاقا مما سبق كانت المرأة تعيش حياة تبدو بعيدة جدا عن التعبير الرسمي للنظام الاجتماعي و مركزها مكتسب من دورها داخل العائلة و من وظيفتها البيولوجية ، كما أن مكانتها تمليها خصائصها البيولوجية ، باعتبار أن تاريخ الفرد ذاته مستمر لوجوده البيولوجي ، فكيان المرأة البيولوجي يستخدم كأداة أو مطية للتعبير عن هذه الخلفية الاجتماعية (معاناتها من العنت الاجتماعي و الخضوع لسلطة الرجل) [4].

---

[1] سليمان مظهر :- **علم النفس الاجتماعي (نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية مصدر المجابهة)** ، الطبعة الأولى ، دار ثالة ، الأبيار (الجزائر) ،2010، ص68.

[2] فطيمة دريد :- **مظاهر التغير القيمي في الأسرة الجزائرية دراسة ميدانية مدينة باتنة نموذجا** ، مجلة الآداب و العلوم الاجتماعية , العدد 08 جانفي2009، جامعة سطيف ، ص http://www.univ-setif2.dz/revue/index.php?id=364 .

[3] مصطفى بوتفنوشت :- **العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة** ، ترجمة دمري أحمد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1984، ص79.

[4] سمير عبده :- **المرأة العربية بين التخلف و التحرر** ، الطبعة الأولى ، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، 1980، ص17.

فقد كان يتصف نشاطها المتواصل في الشؤون المنزلية و رعاية الصغار و مراقبتهم الاجتماعية داخل المنازل أو قُرى أو أحياء مغلقة مجازيا ، اتجاه الخارج مداخلها محروسة من طرف رجال يراقبون ما يجري من خلالها في ذهاب و إياب ، و إنه يحتوي على الجانب المادي و الاجتماعي . على اختلاف نشاط الرجال الذي يقتصر خارج مجال الأسرة بالقيام بالأعمال الثقيلة الظرفية (رعي ،حرفة ، تجارة) زيادة على تفاعلاتهم الاجتماعية المستمرة و استعدادهم للدفاع عن عائلاتهم يمكن البرهنة على هذا بالتسلط [1]. و نرى في هذا بأن المبدأ التقليدي الذي يقضي بأن يكون عمل المرأة مُكرسًا لأن تجهد في المنزل ، بحيث عبر **بيير بورديو** بهذا في دراسته للمجتمع القبائلي في الجزائر بقوله :« تحشر النساء في الفضاء المنزلي بخلاف الرجال الذين ناذرًا ما يُقْرنون بالمنزل و كثيرا ما يمثلون في أماكن غرائبية في أغلب الأوقات بين الأماكن المخصصة بالدرجة الأولى للرجل » [2].

فكان دورها في ذلك الوقت هو المحافظة على الهوية الجزائرية حيث كان لزاما على الرجل أن يحمي المرأة حتى لا تصطدم مع المستعمر، فأصبحت المرأة خادمة المنزل الأولى بحيث لم يسمح لها من المساهمة في الإنتاج الاجتماعي ، لذلك تقول مليكة بن زيان أصبحت حارسة المنزل (la gardienne de maison) [3].

عموما فإن المرأة في بنية العائلة التقليدية الجزائرية قد لا تمثل في الحياة العامة سوى دور محدد ، و لكن أثرها الخفي في الأسرة و في علاقتها مع الرجل كزوجة ، أم ، شقيقة ، أو جدة لها أثر عميق ، فقد كانت تحدد مكانتها و مكانة الأبناء وفقا لمعايير التي تحتكم إليها الأسرة . فالمكانة المرأة الاجتماعية كانت مجهولة المعالم غير قادرة على تغييرها بسبب التسلط و الخضوع التي تقع فيه ؛ مما ينجم عنه التقليل من دورها الاجتماعي ، فالمجتمع الجزائري كما في سائر المجتمعات العربية القائمة على سيطرة الرجل و ميل عفوي إلى الإفراط في تضخيم دوره ؛ و التقليل من أثر المرأة [4].

نستنتج مما سبق بأن المرأة احتلت مكانة تابعة ، أي أن مكانتها أدنى من مكانة الرجل باعتباره الرأس الطبيعي للعائلة .

و في ظل الظروف الاجتماعية و الاقتصادية التي عاشتها الجزائر أثناء الاستعمار الفرنسي قامت المرأة الجزائرية بواجبها بالمشاركة مع الرجل في النضال من أجل الاستقلال ضد المستعمر و ذلك بتشكيل منظمات و جمعيات نسائية موزعة على مناطق مختلفة لتقديم المساعدات للعوائل و الخذمات للجرحى ورعاية الأطفال . لقد شكلت مساهمتها و دورها إبان الثورة التحريرية نقطة انعطاف قلبت كل المعطيات و المفاهيم حول وضعيتها التقليدية و أعطت ولادة لوضعها و مكانة جديدة ، و أمام التحولات الاجتماعية و الثقافية حدث

---

[1] سليمان مظهر :- نفس المرجع السابق ، ص69.

[2] بيار بورديو :- **الهيمنة الذكورية** ، ترجمة سلمان قعفراني ، الطبعة الأولى ، دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2009 ، ص 91 .

[3] بن زيان مليكة :- **عمل الزوجة و انعكاساتها على العلاقات الزوجية** ، رسالة في علم النفس الاجتماعي و الاتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ،2003-2004 ، ص61.

[4] هشام شرابي :- **مقدمات لدراسة المجتمع العربي** ، الطبعة الثانية ، دار الأهلية ، بيروت ، 1981، ص 34.

تغير على مستوى ذهنيات الأفراد فتولدت ظاهرة نفسية اجتماعية هامة متمثلة في ظهور الوعي القومي إبان المقاومة ظهرت الحاجة إلى العنصر النسوي . فتحولت المرأة الجزائرية كعنصر منعزل اجتماعيا مقيد بالعادات و التقاليد ؛ و محبوسة داخل البيت ارتقت كشريك أساسي و فاعل يؤدي دورا هاما من خلال مساهمتها الفعالة في العملية العسكرية ،حيث تم تخليها عن الاحترام العائلي و خضوعها للأبناء و إلى الأب التي كانت تعيش من أجل و بفضل عائلتها و نادرا ما تتخذ قرارا هاما أصبح في هذه الحالة الأب لا يستطيع مهما كان أن يعبر عن استنكاره دون أن يصطدم بالمعارضة المجاهد له ، نتيجة مشاركة المرأة في الثورة التحريرية تغيرت وضعية المرأة و تحسنت مكانتها الاجتماعية فالثورة غيرت من مكانة ووضع المرأة و قد لعبت النساء الجزائريات دورا أساسيا في تغيير و تحويل مجرى حياتهن مجرد اختفى خوف الآباء من شرف الأسرة ، فلم يصبح الأب ذلك المراقب الحريص لخطوات ابنته ، و لم تعد الأسرة كلها تتحكم في البنت ، فقد ذابت كل تلك القيم في جزائر الجديدة [1].

فالثورة كانت لها أبلغ الأثر في تغيير مكانة المرأة الجزائرية ، فأصبحت في هذه الحالة تخلفت عن السلطة التي كانت تحكمها بالرغم من محدودية التعليم مع العلم أن تصور المرأة في الحياة العملية غير موجود خلال تلك الفترة أي غيابها عن ممارسة أي نشاط خارجي، بحيث يقول **عبد الرحمان الوافي** بعدما كانت في عهد سابق منقطعة عن العالم الخارجي و ممتنعة عن الاختلاط بالرجال ، التمسنا نوع من التغيرات في الأسرة و المجتمع منذ بداية الثمانينات[2].

4-1-1 المبادئ الأساسية التي تميز دور المرأة في العائلة التقليدية :

تمثل المرأة دور محدد في إطار هذه المبادئ بحيث يتم هذا الدور في خدمة العائلة و تحقيق وجودها في البيت ، مع التأكيد بأن هذه المبادئ تمس مباشرة صفات العائلة و تنظيمها و الرفاهية الاقتصادية لها . تتمثل هذه المبادئ فيما يلي [3]:-

1) الاستقامة الجسدية للمرأة:- عرفها " **بيير بورديو**":- على أنها مجموعة استعدادات معتبرة على أنها نبيلة و المتمثلة في مبدأ حفظ الشرف و الرفع فيه ، الفضيلة ، أخلاق ، فهي نتاج عمل اجتماعي من التسمية و التلقين نصبت في منتهاها هوية اجتماعية في طبيعة بيولوجية [4].

[1] عبد القادر جغلول :- **تاريخ الجزائر الحديث** ،ترجمة فضيل عباس ، الطبعة الثالثة ، دار الحداثة ، 1983 ، ص 226.

[2] عبد الرحمان الوافي :- **في سيكولوجية المرأة** ، د- ط ، دار هومة ، د- س ، ص ص 35-39 بتصرف.

[3] فطيمة دريد :- نفس المرجع السابق ، ص http://www.univ-setif2.dz/revue/index.php?id=364.بتصرف.

[4] بيير بورديو :- ترجمة سلمان قعفروني ، نفس المرجع السابق ، ص 83.

و نعني بها أساس صفاء السلالة ، تتمثل في العلاقة الزوجية التي تعتبر العنصر الفعال لبناء الشبكات العائلية و تلاحم أعضائها ، لهذا يشترط أن تكون صافية . أي بمعنى أدق يجب أن ينحدر الفرد من نفس العلاقة الجنسية التي انحدر منها هو بدوره و التي تجعله نسخة منه ، يدعم هذا الشرط الاجتماعي بالتوظيف قيم اجتماعية ثقافية (الشرف ، الوحدة ، الأخوة) و مراقبة اجتماعية مستمرة . لأن الأهمية المسندة لصفاء السلالة من عدم الاختلاط الجنسي يؤدي إلى إبراز الموقع العائلي و الاجتماعي للمرأة كونها زوجة و أمٌّ من أجل المحافظة على التنظيم التقليدي للعائلة و هو قاعدة النظام الاجتماعي التقليدي ، و هذا ما يؤكد أن هذا النظام مبني على جنس المرأة ،و بل على عذريتها [1]. بمعنى أن لا يكون لها من قبل علاقات جنسية مع أيّ كان ، ممّا يضمن لها الطهارة لذريتها عبر الأطفال الذين تقدمهم لزوجها .

2) المرتبة المنزلية : يقصد بها مكانة المرأة في السلم الاجتماعي لأسرة من حيث قضائها للشؤون المنزلية التي تحتوي على شقين أولاهما مادي و المتمثل في (ماء ، خشب ، البستان ..) و آخر اجتماعي المتضمن لشؤون المنزلية و الاجتماعية من رعاية الصغار ، مراقبة اجتماعية ، تبادل الزيارات .

3) المرتبة الاقتصادية : يتمثل في دور المرأة في اقتصاديات الأسرة و قدرتها على التدريب و الاشتراك في تسيير المورد المالي من حيث التدبير المنزلي ، و كيفية استغلال الموارد المالية و المحافظة عليها . فهي المسئولة عن جعل البيت في حالة مستديمة و ثابتة من الاكتفاء الذاتي لا ينقصه شيء من المئونة و المطالب التي تحتاجها الأسرة . ففي العائلة المشاعية القديمة حسب **"كاميليا عبد الفتاح"** كانت إدارة المنزل موكولة إلى النساء على أنها وظيفة عامة حتمية مثل حتمية قيام الرجل بالحصول على الطعام [2].

4) وظيفة الأم المنجبة : إن النظام الاجتماعي الذي تطور في بنية الأسرة الممتدة ، بسبب الضرورة الاجتماعية فكانت وسيلة لاستمرار حياة العائلة الذي ارتبط بطاقة المرأة على الإنجاب و نتيجة لذلك يقتصر دور المرأة الجزائرية في العائلة الممتدة على وظيفتها البيولوجية الإنجاب و تربية الأطفال و العناية بهم ،بحيث تمثل الأم العمود الفقري للعائلة لذلك تحصلت على الاحترام و الطاعة مما أكسبها مكانة في الوسط العائلي باعتبارها مصدر الأسرة و محورها . و يمكن القول بأنها تعتمد الأم العصبية في عملية الإنجاب بمعناه الخلدوني من أجل الحفاظ على العائلة و بغية الحصول على المكانة ، فالمكانة المرأة الاجتماعية في بنية العائلة التقليدية لا تتحقق إلا بالإنجاب بحيث يرى **جون لوك** « أن دور المرأة يقتصر على الإنجاب و تربية الأطفال فقط لاعتمادها على الرجل الاقتصادي [3]» .

4-1-2 المعايير الاجتماعية التي تحتكم إليها العائلة الجزائرية التقليدية في تحديد مكانة المرأة و دورها :

[1] سليمان مظهر :- مرجع سبق ذكره ، ص 115.

[2] كاميليا عبد الفتاح :- مرجع سبق ذكره ، ص 45 .

[3] إبراهيم الحيدري :- مرجع سبق ذكره ، ص 183 .

انطلاقا من المبادئ التي تحدد دور المرأة في بنية العائلة التقليدية سيتم تحديد المعايير التي تحتكم إليها العائلة الجزائرية في تحديد مكانة المرأة .

إن شكل الأسرة و نوعها تلعب دورا هاما في تحديد مكانة الأبناء بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة هذا إلى جانب المعايير التي تحتكم إليها الأسرة في شكل الأدوار و المكانات سواء لدى الأبناء أو المرأة و هذا ما سيتم التطرق إليه :-

1) الزواج:- يعتبر الزواج في نمط الحياة الاجتماعية للعائلة التقليدية الممتدة قضية جوهرية التي تسهر من خلالها على استمرارية النظام الاجتماعي ، كونه من النظم الاجتماعية التي اتخذتها العائلة وسيلة لتنظيم العلاقة الدائمة بين طرفين التي تمثل المرأة فيها جوهرها [1]. فالزواج الفتاة في الأسرة الممتدة يُعد واجبًا اجتماعيا له أهمية كبرى بالنسبة للمرأة و العائلة معا بحيث لا يتوقف مدى شيوع زواج الفتاة على سن محدد ؛ و يمكن أن يقال عموما بالنسبة للعائلة الممتدة إن البنات يتزوجن فيها في سن مبكرة عنه في الأسرة النووية . و ذلك راجع لنمط القيم الثقافية و الاجتماعية السائدة آنذاك التي تستنكرها العائلة و المجتمع كالخوف على الشرف ؛ بحيث يؤثر على موقعها الاجتماعي ، فهي لا تتمتع بأية مكانة اجتماعية إلا إذا تزوجت و أنجبت باعتبارها تساهم في تدعيم وسائل استمرارية العائلة ، لهذا تجلب تهيئة الزواج اهتمامات الأسرة و الشبكات العلاقاتية [2]. تعتبر المكانة الاقتصادية عنصرا في زواج بحيث تحدد مكانة المرأة في ضوء هذا العامل ، لأن المهر يعد كوسيلة للتعبير عن المكانة الاقتصادية و الاجتماعية للأسرة الذكر و البنت و هذا ما أشار إليه **بلقاسم الحاج** علما بأن مكانتها تختلف من حيث قيمة مهرها و حسب زوجها و مكانته الاجتماعية .

فدور المرأة محدّد في إطار هذه المبادئ الأساسية و لابدّ أن تقوم بهذا الدور ، فأسلوب التنشئة الاجتماعية يهيأ البنت لاضطلاع بأدوار الزوجة و ذلك بما تستطيع أن تحقّقه شخصيتها لأنّها لابدّ و أن تقوم بدور فعّال في خدمة العائلة حيث يجب أن تصون الاندماج الشكلي ثمّ المعنوي ذلك الذي يتركها نظيفة خلقيا ، فيترك عائلتها بعيدة عن كلّ تشويه كما يجب أن تحقق وجودها في البيت [3]، فالزواج هو الوسيلة الشرعية المثلى و المنفردة و الهدف منه الإنجاب .

2) وظيفة الإنجاب:- إن الوظيفة الأساسية للمرأة هي إنجاب الأطفال و تربيتهم و الاهتمام الكبير بهم ، و عدم الإنجاب في العائلة التقليدية يعني العقم عند النساء فهو غير مرغوب فيه . فالمرأة التي لا تنجب تبعد البركة عن العائلة و سرعان ما يتخلص منها .

إن مكانة المرأة في العائلة التقليدية الجزائرية تكمن في عملية الإنجاب طبقًا للتقليد الذي جعل منها أداة للأمومة مقارنة بالمرأة التي لا تنجب الأطفال لا تُمنح لها مكانة و لا تقديرا . فيؤكد **سمير عبده** دور و مكانة

---

[1] عبد الحميد لطفي :- **علم الاجتماع** ، الطبعة السابعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ،1981، ص100.

[2] سليمان مظهر :- مرجع سبق ذكره ، ص 119.

[3] فطيمة دريد :- نفس المرجع السابق .

المرأة في العائلة التقليدية بقوله: « إن المرأة في الأقطار العربية وسيلة لإنجاب الأطفال و إشباع رغبة جنسية و المساعدة في العمل ، دون أن تأخذ دورا إيجابيا في تشكيل الحياة الزوجية ، أي باختصار أن هويتها كانسان غير موجودة [1] ».

فالإنجاب يمثل للزوجة أنجع وسيلة للاستفادة من الأمن ضمن نمط الحياة الاجتماعية التقليدية في العائلة ، فلا تتمتع بالمكانتها إلا بعد إنجاب الصبي البكر الذي يعد دليل قيمتها ، وضمانا لمكانتها في الأسرة ، فإذا كان للعائلة العديد من الأولاد و خاصة الذكور فهذا يشرفها و يعطي للأم المكانة الرفيعة . و هذا ما نجده له مرجعية في السنة النبوية قال رسول الله(ص):{ تزجوا الودود الولود فإني مباهي بكم الأمم يوم القيامة} [2].

ما يلاحظ أن الأم قبل كل شيء الوالدة ، تلك التي أعطت أبنائها لخلف زوجها و من هنا نجد أن عن طريق وضعيتها تفرض احترامها في العائلة بواسطة إنتاجها الديموغرافي و كلما أعطت عدد أكبر من الذكور أكثر من البنات زاد تحسن وضعها في عائلة زوجها و تصبح المرأة في البنية التقليدية امرأة بالإنجاب أما من تنتهي من تربية أبنائها وتزويجها لهم [3].

فحسب **هشام شرابي** « الزواج لا يتوثق عراه قبل إنجاب الأولاد ، و الصبي البكر هو أثمن ما تملكه العائلة إنه روح أمه ، و يظل البكر حتى بعد ولادة أطفال آخرين ، عالم أمه الأكبر و دليل قيمتها كامرأة ، و ضمانا لحياتها في المستقبل » [4].

يُركز الاهتمام في المجتمع الجزائري على المرأة على اعتبار أنها ذات صلة بالدور البيولوجي و عبدة لبيت تقوم بشؤونه المختلفة من خصائصها الطبيعية الإنجاب و رعاية الأطفال هذه الخصائص التي تؤثر في ذهنية المجتمع ، و تعتبرها كائن بيولوجيا معمولة لتصبح أُمًا و تخصصها في الأعمال المنزلية و الواجبات الأسرية . تتدعم مكانة المرأة في المجتمع المحلي أكثر إذا ما كانت منجبة للأطفال .

فيمكن القول بأن مكانة المرأة في الأسرة الجزائرية التقليدية ترتبط بالقيود و الضوابط التي تخضع لها فتمارس عملية الإنجاب بفعل عوامل قيمية أو اقتصادية أو نفسية ، نجد أن كثرة الأبناء لها معنى إجماعي معين يضفي على المرأة مكانة اجتماعية و كذلك الأب [5].

3)عملية التطبيع الاجتماعي(التربية العائلية):- تشير إلى عملية التعلم التي تنمي قدرات الفرد (الجسمية ، العقلية ، و العاطفية) ذلك لكي يتكيف مع مجتمعه من ناحية ، و مع ما تتطلبه وحدته الاجتماعية الصغيرة

---

[1] سمير عبده :- نفس المرجع السابق ، ص 81.

[2] الطيب العماري :- **التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري و إشكالية الهوية** ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، عدد خاص بالملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص 434.

[3] مصطفى بوتفنوشت :- مرجع سبق ذكره ، 1984، ص70.

[4] هشام شرابي :- نفس المرجع السابق ، ص 30.

[5] فهمي سليم الغزوي :- مرجع سبق ذكره ، ص 221 .

التي ينتمي إليها كالأسرة . التي تعمل على تنظيم و تشكيل الكائن الإنساني و تزويده بالقيم الاجتماعية التي تهيأ له الانسجام مع الزمرة الاجتماعية لمعرفة دوره الاجتماعي [1].

ففي عملية التطبيع الاجتماعي أو التنشئة الاجتماعية في العائلة التقليدية الجزائرية تلعب الأم دورا أساسيا في تكوين شخصية الطفل سواء كان (ذكرا أو أنثى) من أجل اكتساب الأدوار المتوقع أن يقوم بها كل منهما ، لكن ما يلاحظ على هذه العملية الاجتماعية في تركيب المجتمع الجزائري التقليدي تتميز بالفوارق في نموذج التربية الخاص بالذكور و الإناث ، فالفارق الأساسي في أن الأولوية و الاهتمام المفرط الذي يعطي للذكر على حساب الأنثى . و ذلك راجع للقيم التي يسودها التسلط ، فيصبح للذكر ثقافة غير ثقافة الأنثى و باختلاف تجاربهما الحياتية بما هو مناسب و غير مناسب لكلاهما ، فيما يتعلق بالأخلاق ، السلوك ، اهتمامات المركز و القيمة ، فهناك مؤثرات تعمل على توجيه تفكير كل منهما . و على حد تعبير الباحث **سليمان مظهر** يقول :« التنشئة العائلية التقليدية تُعِدَّ الأشخاص ليقوموا بنفس الأدوار التي توزع بينهم حسب جنسهم و أعمارهم ، ليعلموا و يتعاملوا حسب نفس القيم الثقافية و الشروط الاجتماعية ، بحيث تتميز الحياة العائلية الجماعية الجزائرية في إدبار الرجولة الذي يتباهى بها الجزائري طويلا و تأنيت الحياة العائلية بطريقة بارزة... » [2].

و هكذا سنتطرق إلى مضمون التربية العائلية التقليدية من خلال الأدوار الاجتماعية لكل فرد ضمن نمط الحياة الاجتماعية التقليدية ، و طبقا للقواعد الاجتماعية السائدة في هذا المجتمع .

فالنموذج التطبيع الاجتماعي للذكر:- تبدأ من عملية اضطهاد الأم بالقلق على جنس المولود ، و الأمل في أن يكون ذكرا أي منذ ولادته . فما تبديه المرأة اتجاه الصبي الذكر لا تبديه عندما يكون المولود أنثى ، و يقترن مجيئه باللقاءات الاجتماعية باعتباره مكسب للعائلة و سند أبيه ، و يمثل العنصر الأساسي في تماسك العائلة من أجل استمرارية اسم العائلة و الحفاظ عليها . فان موقعه في الأسرة و المجتمع فقد ارتبط بالمسألة السلطة التي كانت تعتبر حاجة أساسية اقتضتها ظروف المجتمع لذلك يكتسب أهمية باعتراف الآخرون به ، و منحه المكانة و التقدير .

إن النظام الاجتماعي و التربوي يُثني للذكر في مراحل حياته الأولى الإذعان للسلطة أبيه لأنه يعتمد عليه اقتصاديا و لكل من هو أعلى منه منزلة ، ففي هذه المرحلة لا مكانة له لأنه مازال يخضع للذل و الخنوع . و في المرحلة التي يبلغ فيه سن الرشد يسعى إلى إبراز ذاته و اعتراف الآخرين به و إلى الحصول على المكانة الاجتماعية و السلطة و يزداد تدريبه على تمثيل الأدوار الاجتماعية كلما كبر فإنه يعتاد قبول نفسه دون انقطاع كفرد في الجماعة [3].

---

[1] عبد الهادي الجوهري و مجموعة من الأساتذة :- **علم الاجتماع و الرعاية الاجتماعية** ، ص 822 ، مرجع إلكتروني من الموقع www.kotobarabia.com

[2] سليمان مظهر :- مرجع سبق ذكره ، ص 99 .

[3] هشام شرابي :- مرجع سبق ذكره ، ص 42 .

من بين الوظائف المنوطة بالذكر و التي تخلق اتجاه تفضيل الذكر على الأنثى و جاءت هذه الوظائف كما يلي:- قدرته على العمل و الكسب .

-يحمل اسم الأسرة .

-يرعى أخواته البنات و يزوجهن و يكون لهن سندا .

- يرعي والديه أثناء الكبر و يتكفل بهما .

- يرث الرأسمال الرمزي للعائلة كما يرث ملكيتها [1].

ما يلاحظ بأن المسؤوليات التي تستند للذكر الامتثال خارج مجال البيت لتغطية أدواره الاجتماعية لشعوره بالمسؤولية اتجاه عائلته فواجبه إعالة أسرته و والده إضافة إلى تأمين احتياجاتها مثل التضحية في سبيل والديه و أخوته و مراقبتهم الاجتماعية ...الخ . فهو يعتبر المعيل الأساسي للأسرة ، فهو ينتزع لنفسه مكانا يدعم كيانه الاجتماعي و كيان عائلته من خلال القيام بواجبه تجاه عائلته . ما يشار إليه أن هذه السلوكات أدت إلى إبراز الذات ؛ فالتنشئة الاجتماعية و الثقافية للذكر و تكوينه النفسي و تربيته على قيم الرجولة التي اكتسبها من المجتمع ، تدعم مكانة الذكر على مكانة الأنثى منذ وعيه بأنه ذكرا و أنها أنثى [2]. فقد أوضحت دراسة **علياء شكري** بأن الاتجاه العام المرتبط بتفضل الذكور عن الإناث يظل قائما ، لأن إنجاب الطفل يحقق الاستقرار الأسري للمرأة ، فهي تسعى دائما إلى إنجابه و هذا ما يظهر الأمن و السكينة عندها إلا بعد أن يتحقق [3].

فيمكن القول بأن هناك وظيفة كامنة ترتبط بدور الذكر بإضفاء الاستقرار على مكانة المرأة من ناحية وعلاقة الزواج و ضمان استمرارها من ناحية أخرى .

أما نموذج التطبيع الاجتماعي للأنثى:- يختلف كل الاختلاف عن مضمون التربية عند الذكر ، فهو يشير بوضوح إلى ذلك التمييز في المعاملة التي تتلقها الأنثى في العائلة ، و هي الحقيقة التي يؤكدها أيضا الباحث **هشام شرابي** بقوله:« و الواقع أن الأنثى يجري تمييزها عن الذكر بصورة أساسية » [4].

فالوضع الفتاة في الأسرة منذ الطفولة أقل اهتماما من الذي يلقاه الذكر ، فتتصرف الأسرة معها على نحو يؤكد أن وجودها غير مرغوب فيه و إنما جاءت بالذات إلى الحياة في سعي الأسرة إلى تزويجها ؛ أي تربى على فكرة الزواج باعتباره الهاجس الرئيسي في حياتها ومغزاه لكي يولد لها ولد ، و تعلمها على قبول وضعها كأنثى. فقد كرس في الفتاة شعور بأنها عبء عليها و تأكيد دونيتها بالنسبة للذكور كما يذكر **إبراهيم محمد الشافعي** و تغيب عنه الدلالات الخطيرة لتسلط الذكر على الأنثى حتى على الأم في الأسرة العربية [5].

---

[1] علياء شكري و آخرون :- **المرأة في الريف و الحضر (دراسة لحياتها في العمل و الأسرة)** ، د- ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1988، ص397.

[2] إبراهيم الحيدري :- مرجع سبق ذكره ، ص 325 .

[3] علياء شكري و آخرون :- نفس المرجع السابق ، ص397.

[4] هشام شرابي :- مرجع سبق ذكره ، ص 33 .

[5] سمير عبده :- مرجع سبق ذكره ، ص 81 .

تركز عمليات التنشئة على إعداد الفتاة على أن تكون زوجة ، و ترسخ الممارسات الاجتماعية من طرف الأم التي تؤثر أبلغ التأثير في توجيهها كيفية العمل و التعامل الاجتماعي حسب القيم السوسيوثقافية التقليدية. و يترتب على التركيز على دور المرأة كزوجة ، و بالتالي فهي ترسخ في ذهن الأنثى بأن تعليمها هدفه مجرد اكتساب قدر من الثقافة العامة و بعض الخبرات و المهارات التي تؤهلها لشغل أدوارها في الحياة الاجتماعية كالزوجة ، الأم ، و ربة بيت .

و من الأمور التي تتعلمها الأنثى بصورة خاصة إدارة شؤون المنزل و إتقانها من طهوا و تنظيف ؛ أساليب الاقتصاد المنزلي ؛ تلقن قواعد سلوك الطاعة و الاحترام ، و الإذعان لسلطة ، نجد أن هذه القدرات تؤهلها لتمثيل أدوار هامة في حياتها و التأثير بصورة مباشرة في حياة الرجل وعلاقاتها غير المباشرة في الأسرة و المجتمع ، فهي بهذا تتعلم كيف تواجه مشكلات الحياة بصورة أكثر فعالية من الذكر [1]. و يعبر **بورديو** عن هذه الفكرة قائلا : « و يبقى خضوع المرأة و إتقانها للأعمال المنزلية من الشروط الأساسية التي تزيد من حظوظهن في التحول إلى موضوع تبادل و كذا يزيد من حظوظ الرجال في اكتساب رأسمال رمزي و اقتصادي » [2].

طبقا لشروط التقليدية تخضع البنت لأخيها الذكر و لو كان أصغر منها سنا ، فمهما كان سنه تخول له التقاليد الحق في مراقبة أخته و متابعة سلوكها خارج البيت و تأنيبها ، فانه يأمرها و يرغمها على تنفيذ أوامره و يمنعها من الخروج ،كما تقول **فاطمة المرنيسي** فيبدأ بمراقبة تصرفاتها خارج المنزل و يفرض عليها عقابه إذا انحرفت بسلوكها عن المعايير و الحدود المرسومة لها .

فإن الفتاة مكيفة منذ صغرها بتأثير التربية البيتية و بتأثير المجتمع لها ، فتعتبر الزواج الحياة التي يمكن أن تعيشها و تحظى من خلالها باحترام المجتمع لها . فلذلك تسعى بكل وسيلة للحصول على مكانة (الزوجة)، فهي تخضع بصورة مستمرة لسلطة الرجل و الحماة المستمدة من سلطة المجتمع عن طريق التنشئة الاجتماعية الأبوية الأمر الذي يجعلها تعيش تناقضا حادا بين تطلعاتها لاختيار طريقة حياتها ، و بين ما يفرضه المجتمع عليها بحكم عاداته و تقاليده [3]. فالمرأة خاضعة باستمرار لنظام العائلة الأبوي ، فإنها تعيد إنتاج التسلط الأبوي في المجتمع وترسخه من خلال فصل الذكر عن الأنثى فان دلالة هذا التقليد الحط من مركز الأنثى في المجتمع و بهذا تصبح العائلة الخلية الثقافية الأولى التي تنقل و تجدد النزعة الأبوية ؛ و بما أن المرأة مرتبطة اقتصاديا بالرجل فقد أصبح الزواج و العائلة متعادلين و هو ما يجعلها مضطرة إلى الانسجام مع نمط الحياة السائدة على الزوج و الأطفال [4]. و لهذا فالنساء بالنسبة " **لبورديو**" شريكات في إنتاج الهيمنة الذكورية و

---

[1] للمزيد من الاطلاع ارجع إلى هشام شرابي ، مرجع سبق ذكره ، ص 34 .

[2] ياسيني ياسين :- مقالة حول تلخيص الهيمنة الذكورية لبيير بورديو2010/2009
http://www.y.yassni.over-blog.com/article-53432309.html.12-09-2014. pm 16:28.

[3] سليمان مظهر :- مرجع سبق ذكره ،ص 99 . بتصرف .

[4] إبراهيم الحيدري :- مرجع سبق ذكره ، ص 324 .

المحافظة عليها و كذا إعادة إنتاجها . فهن يستدمجن بطريقة غير واعية و من خلال التنشئة الاجتماعية هذه الهيمنة .

نستنتج بأن المكانة الاجتماعية المخولة للذكر في بنية العائلية التقليدية أفضل من تلك المخولة لأنثى ، و يلخص الباحث **بورديو** بأن المركزية الذكورية التي تضع الرجل في موقع المركز و تضع المرأة في الهامش هي واقع ملموس يكشف عنه تشريح اللاشعور الجمعي للعديد من الشعوب المتوسطية [1].

لنتوصل أن مكانة الأنثى في بنية العائلة التقليدية يغلب عليها طابع الهيمنة الذكورية الذي يمارسه ذوي السلطة رجل كان أو امرأة ، فالأسرة تعد من بين المؤسسات الاجتماعية التي تساهم في إنتاج وإعادة إنتاج السلطة الذكورية عن طريق التنشئة الاجتماعية الأسرية التي ترجح تقسيم الأدوار الاجتماعية من خلال تقسيم العمل بين الجنسين ، فالعائلة من حيث هي نظام تقوم في آن واحد بتجسيد النظام الاجتماعي الأكبر التي تمثل المؤسسات دور الوسيط بما في ذلك المؤسسات التربوية و الدينية ، تقوم هي أيضا بتعزيز القيم و المواقف التي بواسطتها تدرج العائلة مكانة المرأة الدونية في الحياة الاجتماعية ، و قد بين **بلقاسم الحاج** في نفس الإطار بقوله: «كما لا يمكن إهمال دور المدرسة و المسجد في تحديد مكانة المرأة باعتبارهما مؤسستين للتطبيع الاجتماعي ، فهي استكمالا لمكانتها المتدنية الموجودة في الأسرة »[2]. فالتنشئة الاجتماعية تحاول أن ترسم للمرأة نموذجا لتظهر دورها في تكوين و تربية الأبناء و أيضا خصوصيتها كأنثى .

2-4 مكانة المرأة في الأسرة الجزائرية الحديثة:

تضافرت التغيرات التي طرأت على الأسرة الجزائرية الحديثة بالانهيار الأطر الاجتماعية القبلية مما ترتب عليها تغير نظام السلطة الأبوية في الأسرة الجزائرية ، و تراجع الموروثات الاجتماعية و الثقافية التقليدية التي كانت تشكل عائق في ترقية الاجتماعية للمرأة ، كما يمكن ذكر أهم التحوّلات الاقتصادية و الاجتماعية كنمو المدن (التحضر) ؛ و تطوّر حركة التصنيع (التجارة و الصناعة) و اتساع دائرة العمل و بالخصوص خروج المرأة إلى ميدان العمل لعب دورا بارزا ، و تزايد التحاقها بالتعليم هذه المتغيرات ساهمت في تشكيل نمط الأسرة النووية و ظهور نوع من التغير القيمي هذا من جهة ، و على تغيّير مضمون مكانة المرأة و تعزيز دورها داخل الأسرة و خارجها من جهة أخرى . و بذلك فالمرأة تتمتع بالحرية و الاستقلالية بعدما كانت خاضعة للهيمنة الذكورية ، فأصبحت تحتل مكانة مرموقة في المجتمع .

[1] يحي اليحياوي :- مقالة حول الهيمنة الذكورية لبيير بورديو ، الرباط ، 08-10-2009 ،يوم التصفح 2014/12/12، ساعة التصفح PM16:35 ; http://www.elyahyaoui.org/domination_masculine.htm.

[2] بلقاسم الحاج :- **مقالة حول النظام الأبوي الجزائري و علاقته بمظاهر تغيّر المكانة الاجتماعية للمرأة** ، مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر2 ،2011، يوم 16-11-2013. ساعة التصفح pm.11:19.

ما يلاحظ على واقع المجتمع الجزائري في الوقت الحاضر بروز العنصر النسوي فلم تعد كما كانت سابقا تشغل موضعا دونيا في المجتمع ، بل أصبحت في كثير من الأحيان تحتل مواقع متقدمة في الكثير من الميادين التي يتفوق فيها الرجل بعدما انتزعت من موطن جهلها الذي كان سائد في النظام التقليدي المنحصر في نطاق دورها البيتي . فالأعراف الاجتماعية التقليدية التي كانت محورية في تحديد مكانة و دور المرأة في بنية العائلة التقليدية قد تمّ التخلي عنها ، بل و لن نقول جلها بل البعض منها فظهرت قيم مستحدثة لازمت بروز الأسرة النووية. و بهذا أصبحت القيم و القناعات المستحدثة معيار في تراتبية المرأة في سلم السلطة الاجتماعية من خلال تلك القيم و التصورات العصرية التي تعزز مكانة المرأة في الأسرة ، و دعمت في الوقت ذاته مفهوما موحدا لدور و مكانة المرأة الاجتماعية في الأسرة و المجتمع .

فالبروز دور المرأة في المجتمع الجزائري بشكل فعال و اكتسابها لمراكز اجتماعية عديدة ، فهذا لا يعني بأنّ هذا المجتمع قد تخلى كلية عن طابع الهيمنة الذكورية ؛ فالمرأة تحتل نفس المكانة التي يحتلها الرجل ، بل بقيت مكانة الرجل محترمة « لكنّه ليس الوحيد الذي يستطيع تلبية حاجات الأسرة ، و ليس أيضا الوحيد الذي يملك السلطة على الأسرة » [1].

خلاصة القول بأن الأسرة النووية تضافرت كل مكوناتها لإنتاج و ضمان استمرارية مكانة المرأة و دورها في إطار الفضاء الاجتماعي ، و على هذا الأساس خصصت الأطر القانونية الجزائرية أشكال المساواة بين الجنسين لقضاء على كل أشكال التمييز و الفوارق بينهما ، لذلك تم التركيز على المساواة المرأة مع الرجل في الحقوق و الواجبات بحيث أوردت بعض الحقوق كحق التعليم و العمل ، فهذا التغير مكنها من تحقيق قدراتها الانسانية بصورة كاملة بشكل تتساوى فيه حقوقها وواجباتها مع حقوق الرجل وواجباته و بالتالي هذا ما أدى إلى تحسين وضعها و تغيير الصورة النمطية لمكانتها في المجتمع . فالمرأة تعتبر نصف المجتمع ، فهي تمثل شريكا كاملا للرجل في الحقوق المكتسبة .

و في هذا يقول **جلالي صاري**: « بأنّ تأكيد الأسرة النووية غالبا ما تتبعه ظواهر أخرى ، حيث أنّها كخلية أساسية تساعد على تطوّر الأفراد ، ذلك بتأكيد وتثبيت دور المرأة سواء في البيت أو خارجه وذلك بتطوّر الأطفال من حيث مساواة الذكور مع الإناث . و لابدّ من التأكيد على هذه التحوّلات من حيث المشاركة الملحوظة للمرأة الجزائرية في تطوّر التنمية الشاملة للبلاد ».

و انطلاقا من هذه الحقائق فإنّ المرأة الجزائرية ليست تلك المرأة التي كانت خاضعة لسلطة الأبوية ، بل حققت المساواة بالرجل بعد حصولها على بعض حقوقها و خاصة حق التعليم الذي مكنها من ممارسة نشاطات داخل المؤسسة سواء أكانت مصنعا أو مؤسسة تعليم أو في التكوين المهني، حيث أنّها بلغت نظريا وعلى الأقل بنفس المرتبة مع الرجل في التحكم في البيئة الخارجية للمنزل [2].

[1] فطيمة دريد :- نفس المرجع السابق ، نفس الصفحة .

[2] فطيمة دريد :- نفس المرجع السابق .

لقد تطور وضع المرأة الجزائرية في الأسرة النووية من وضع تابعة إلى وضع الشريك الحر و الإرادة الكاملة للحقوق ، هذا الوضع الاجتماعي يمثل مكانة المرأة في المجتمع بحيث ثارت عليه المرأة المتعلمة في البيئات الحضارية نتيجة لما حدث من تغيرات طرأت على تغيّر أبعاد وضعها الاجتماعي ، كدخولها لميدان العمل و ميدان العلم و الثقافة أين شعرت بحرّيتها الفكرية ، مما أصبحت لها نفس الحقوق و الواجبات مع الرجل و عليه فإن المرأة في الأسرة الجزائرية الحديثة اتخذت مكانة نوعية متميزة من جراء مواكبة التقدم و مظاهر الحداثة التي طرأت على دورها و مكانتها في المجتمع الحديث .

4-2-1خصائص الأسرة الجزائرية الحديثة و تأثيرها على مكانة المرأة الاجتماعية و دورها:-

من بين التغيرات التي شهدتها بنية العائلة التقليدية الجزائرية و أثرت على أدوار المرأة و مكانتها الاجتماعية كما ذكرها **مصطفى بوتفنوشنت** في كتابه "**العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة** " سنوجز البعض منها كما يلي:-

1. استقلال المرأة في البيت و العيش في شقة بعيد عن أهل الزوج :- أي أن المرأة تسكن في بيت مستقلا منفصل عن الأسرة الممتدة القديمة مما يدل على الاستقلالية الفردية المتمثلة في ملكية المسكن المستقل الذي مكنها من العمل بحرية و القيام بأدوار مستقلة حسب رغباتها الشخصية بعدما كانت الملكية و المسؤولية الجماعية خاضعة لسلطة رب العائلة القديمة ، فهي بذلك ابتعدت عن قوة العادات و التقاليد التي أثرت على أدورها و وضعها الاجتماعي في بنية التنظيم التقليدي . مما لا شك فيه أن هذا التحول الجوهري الذي أصاب بنية العائلة أدى إلى تفكك الأسرة الممتدة و بروز الأسرة النووية الحديثة ، و هذا ما نجم عليه تغير المركز الاجتماعي للمرأة في الأسرة النووية بحكم استقلالها عن الجماعة المرجعية و تحمل المسؤولية بمفردها من مجرد زوجة ماكثة بالبيت ، فهي تتمتع بدور خاص و وظيفة خاصة تقوم بها و مكانة تميزها عن الآخر فموقعها له أهمية و معنى و قيمتها مؤثرة في العلاقات القائمة .

2. توازن عاطفي أحسن بين المرأة و الزوج علاقة تتميز بتساوي أكبر:- بروز شكل آخر من الحياة العائلية الزوجية من حيث العلاقات الأولية الأسرية التي تقوم على الارتباط العاطفي بين الزوج و الزوجة و الأطفال ، بمعنى أن أنماط العلاقات الأسرية و الأدوار الاجتماعية آخذة بالتغير و لاسيما في أوساط الأزواج الشباب العاملين ، بحيث أصبحت المرأة تشارك الزوج في غالب الأحيان في ميدان العمل ، تقاسم المسؤولية في المنزل وحرية اتخاذ القرارات الديمقراطية بين أفراد الأسرة إلى غير ذلك من الخصائص التي تتمتع بها المرأة و هو ما عبر عنه مصطفى بوتفنوشت بقوله: «...الديمقراطية في العلاقات و تحرير التصرفات »[1].

3. انفجار إطار الحياة المنزلية و تحوله إلى حياة خارجية عن البيت بواسطة العمل المأجور و تحمل المسؤولية:- بمعنى أن المرأة لم تعد حبيسة دورها المنزلي التقليدي ، بل تعدها إلى إطار خروجها إلى العمل مما أصبحت في

[1] مصطفى بوتفنوشنت :- مرجع سبق ذكره ، ص 89 .

حد ذاتها مؤشرا مهما في تغيير العديد من وظائفها خارج مجال الأسرة و انتقلت بدورها إلى مؤسسات بديلة متخصصة .

فيمكن القول بأن تغير الموضع الاجتماعي للمرأة في الأسرة النووية الحديثة نظرا للظروف القائمة بذاتها استطاعت أن تندمج مع المجتمع ككل اندماج ايجابي ، ضروري ، اخترقت مختلف القطاعات ، و الميادين الاجتماعية .

4-2-2 العوامل المساهمة في تغير مكانة المرأة الاجتماعية في الأسرة الجزائرية الحديثة:-

1- العامل الثقافي:- يلعب التعليم دورا حيويا في إنتاج القوى البشرية باعتباره من أهم النظم الاجتماعية في المجتمع الصناعي المعاصر ، الذي ينعكس على الوضع العام للفرد ، فالتعليم يعتبر المحرك الرئيسي للحراك الاجتماعي للمجتمعات .

لقد شهد المسار التعليمي في المجتمع الجزائري توسعا ملحوظا خاصة في مجال تعليم المرأة من خلال انتشار التعليم و تعميمه على كافة الشرائح الاجتماعية بدون استثناء بما فيها شريحة النساء بالخصوص التي تمكنت من تحقيق نوع من التقدم من خلال دخولها اليقظة الفكرية ، بعدما كان تعليم الفتاة في المجتمع العربي بصفة عامة و في المجتمع الجزائري خصيصًا يواجهه بعض الصعوبات و بذات في المناطق الريفية مقارنة بالمناطق الحضرية التي كانت من بين الأسباب المحددة للعدم وصول الفتاة إلى التعليم و يعود ذلك إلى عدة عوامل أهمها:- البعد عن المدارس و مشاكل المواصلات (نقص في وسائل الاتصال).

- العادات و التقاليد(المشاق المنزلية و الزواج المبكر) :- الذي يترتب عليه التركيز على دور المرأة كزوجة ،فان الأسرة لا تبدي اهتمامها بالتعليم البنت و لا تتردد من إخراجها من المدرسة حين يتقدم لها لزواجها ،فضلا عن ذلك فان تعليمها هدفه مجرد اكتساب قدر من الثقافة العامة و بعض الخبرات و المهارات التي تؤهلها لشغل أدوارها المقدسة في الحياة الاجتماعية كزوجة ، أم ، ربة بيت .

- قلة الإمكانيات المادية ، وغياب التوافق بين التدريب المهني و سوق العمل [1].

بالرغم من ذلك فقد سُجل انخفاض هام في نسبة الأمية حسب الديوان الوطني للإحصاء إلى 24 %سنة 2007 بعد أن كانت 26.5 %سنة 2003 ، فعملية تعليمها قضى على العزلة الاجتماعية التي كانت تقتضيها مترددة بين الحياة التقليدية المحصورة بين المنزل و الأبناء ، و حققت على إثره نهضة تعليمية ملحوظة في كل مراحله و أنواعه و فروعه ، فأصبحت أحسن حظا من حيث التوسع في الخذمات التعليمية و زيادة فرص التعليم و ذلك بفضل الإجراءات التي اتخذت في ميدان التعليم و السياسات التنموية الأكثر مرونة التي وضعتها الدولة من أجل القضاء على الأمية، لذلك يعد تعليمها من بين مظاهر التحرر الذاتي للوصول بها إلى

[1] التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني:- **الحقوق الانسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي**، المرسوم التنفيذي للعمل المرأة ،الجزائر،2008-2011، ص25 بتصرف .

أرقى المستويات الحضارية ، مما أتاح لها الفرصة أمامها للحراك و الترقي في السلم الاجتماعي في كافة المجالات و الميادين المختلفة .

بالاضافة إلى مشاركتها في الحقوق و الواجبات في تقدير المساواة مع الرجل في جميع مجالات الحياة بما في ذلك باعتباره حق من حقوق التي تتمتع به ، فالعلم حررها من قيود الجهل كونه قاعدة التقدم و ذلك بما يوفره لها من مناخ ثقافي لسعيها نحو تغيير الذات الذي يعكس التغير في البناء الاجتماعي و في مكونات هوية المرأة الجزائرية . و يؤكد **أوجبورن** بأن وجود القاعدة الثقافية لدى المرأة في رأيه يلعب دورا أكثر أهمية في تقدم المجتمع الذي يتوقف ذلك على نوعية المستوى الثقافي للأفراد [1].

و استنادا عليه يمكن القول بأن تثقيف المرأة يعد غاية في حد ذاته ، فديناميكية تعليم المرأة يعتبر ضرورة اجتماعية ذاتية من أجل تحقيق ذاتها و التقدم و الرقي الاجتماعي ، فالتكوين الجامعي و بعد تخرجهم من الجامعة ليغطوا مجالات تقنية تقتضي الاتصال المباشر بالميدان الاجتماعي لمواجهة التجديد الاجتماعي ، مما سهل لها هذا الأخير الترقية الاجتماعية من خلال اكتسابها شهادات تعليمية [2]. و في هذا الإطار حققت المرأة الجزائرية قفزة نوعية في التعليم سواء من حيث أعداد النساء و الفتيات المتعلمات أو من حيث تراجع نسبة الأمية حيث وصلت نسبة التحاق الفتيات المتعلمات على مستوى التعليم الثانوي يلاحظ ارتفاع المكثف لنسبة التمدرس البنات المقدرة بـ58.38% سنة 2006 ، أما على مستوى التعليم الجامعي فقد قدرت نسبة الطالبات لسنة 2006- 2007 أكثر من 69% ،كما تم توسيع و تطوير تكوين العنصر النسوي في مؤسسات التعليم و التكوين المهني إذ بلغت نسبة التحاق الفتيات بمراكز التكوين المهني 37.64% سنة 2007 [3].

تشير الإحصاءات إلى ارتفاع المستوى الثقافي و التعليمي للمرأة في الجزائر بنسب عالية و متقاربة من التمدرس بين الجنسين أين بلغت نسبة تمدرس الفتيات [6- 15عاما] بـ87%، في حين قفزت نسبة خريجات الجامعات بـ5.55%مقارنة بالسنوات الماضية ، فالمعطيات تبين أن نسبة الفتيات المسجلات في كل مراحل و الشُعب الجامعية في زيادة مستمرة من سنة إلى سنة ، و لقد تضاعف هذا الرقم ثلاثة مرات بين[1971-1970] و [2009-2008] حيث انتقل من 21% إلى 65% [4].

---

[1] عبد الهادي الجوهري و مجموعة من الأساتذة :- مرجع سبق ذكره ، ص 939.

[2] سليمان مظهر:- مرجع سابق ، ص 72.

[3] التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية إعداد الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة :- **برنامج بيجين15 التقدم المحرز في تنفيذ مجالات الاهتمام الحاسمة في منهاج عمل بيجين و المبادرات والإجراءات الأخرى المحددة في الوثيقة الختامية** ، الجزء الثاني ، الدورة الاستثنائية الثالثة و العشرين الجمعية العامة ، ص 8 .http/www ALGERIA –FORMTTED 1 MODE DE COMPATBILITE04/11/2013

[4] التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني :- نفس المرجع السابق ، ص 44 .

لذلك أرست بعض الدراسات بأن جهل المرأة يعد عقبة في سبيل تقدم المجتمعات ، و أن تعليمها هو وسيلة للحفاظ على المقومات القومية للشخصية . فالجهل يعد من بين أسباب التخلف في المجتمع. فالانتشار التعليم أكبر دليل على رقي الأمة ، فقد أشار **"عاطف غيث"** في دراسته "عن القرية المتغيرة" بأن تعليم الفرد يعد وسيلة لحصول على مزايا اجتماعية و اقتصادية متعددة تتعلق بالمركز الاجتماعي الذي لم يعد مُستندا على العلاقات القرابية [1].

كما أن تعليم الفتاة أعطى لها دورا اقتصاديا من أجل العمل ، أو تحقيق ذاتها من خلال مشاركتها في النشاط الاقتصادي التي ترغب أن تمارسه ، فتصبح بذلك قدرة إنتاجية في المجتمع و بالتالي يتحسن وضعها[2]. و ما يمكن استنتجاه بأن تشجيع تعليم المرأة في المراحل التعليمية المختلفة لوجود العلاقة المباشرة بين تعليمها و نسبة مساهمتها في النشاط الاقتصادي . و هذا ما تعرض إليه **ابن خلدون** بان طلب العلم يستلزم بالضرورة وجود فائض في الإنتاج الاقتصادي ، الأمر الذي يعفى بعض الأفراد من النشاطات المتعلقة بالإنتاج الاقتصادي ، و يعود من جهة أخرى إلى أنه يتعين على التقدم الاجتماعي أن يحسن طرائق التمهين ، فالعلم لم يعد يتفق مع الطرق التقليدية القديمة المتبعة لانتشاره فالكل مرتبط بعضه ببعض ، فانتشار التعليم و المعرفة لازم التحولات الايجابية التي تطرأ على البناء الاجتماعي ، فلا يعطي بذلك الأهمية للعامل الاقتصادي فقط ، بل يعطي أهمية للعامل الثقافي [3].

لذلك أصبح من المعروف أن التعليم هو أكثر الوسائل استخداما للتقدم الاجتماعي و الاقتصادي ، و هو ضرورة للانتقال الفرد نحو مهنة ذات قيمة اجتماعية و اقتصادية ، مهما كانت الخبرة مطلوبة و مستحبة إلا أنها لا تكفي فالتعليم هو ركيزتها[4] .

فخروج المرأة الجزائرية إلى التعليم أكسبها ثقافة و قيما جديدة جعلتها تطمح إلى لعب أدوار وفق قناعات جديدة . فالتعليم المرأة شكل عاملا جوهريا في إحداث تغير اجتماعي ، و في تحسين وضعية المرأة و انخرطها بقوة في سوق العمل ، و بالتالي في ضمان مستقبلها .

لهذا يعتبر التعليم بالنسبة للمرأة الجزائرية رأسمال فعال يسمح لها بتأكيد مكانتها و استقلالها داخل الأسرة باكتسابها حقها في التعليم [5]. فالعامل الثقافي من العوامل الهامة التي تحقق من خلاله المرأة درجة من الاستقلال و قوة المكانة لأن المرأة المتعلمة في ريف و الحضر هي أكثر النساء استقلالا.

---

[1] عبد الهادي الجوهري و آخرون :- نفس المرجع السابق ، ص 627 .

[2] سمير عبده :- مرجع سبق ذكره ، ص 64 .

[3] عبد الغني مغربي :- **الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون** ، ترجمة محمد الشريف بن دالي حسين ، د- ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر، د- س ، ص 191.

[4] محمد فؤاد حجازي :- **الأسرة و التصنيع** ، الطبعة الثالثة ، مطبعة التقدم للنشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 1975، ص322 بتصرف.

[5] مصطفى عوفي :- **الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر**، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ، جامعة قسنطينة ، غير منشورة ،2002-2003، ص94.

2- العامل الاقتصادي:- تعتبر قضية العمل على أنها واحدة من القضايا التي ساعدت المرأة الجزائرية على إقامة ميزان اقتصادي تتمتع بفعالية بموقعها لتخفيف أبعاد الظلم اللاحقة بها و ذلك من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي ، فخروجها إلى ميدان العمل بعد حصولها على بعض حقوقها و خاصة حق التعليم ، فتعليمها لعب دورا وظيفيا مكنها من اكتسابها المهارات و الخبرات اللازمة لدخولها عالم الشغل و تمتعها بدخل مستقل بغض النظر عن الأسباب التي استدعت المرأة خروجها لميدان الحياة المهنية التي لم تكن تتمتع بها في الماضي ، فالتقاليد كانت تفترض بأن المكان و المجال الطبيعي للمرأة هو البيت و هو تعريف حدد لها هويتها و دورها في الحياة ،كما أن النساء لم يعدن حبيسات دورهن البيتي التقليدي . بحيث أن امتلاك المرأة للعمل المنتج ، امتلاكها لسلاح أساسي يعطيها إمكانية الخروج النسبي من دائرة الإلحاف التي يهيمن عليها الزوج و الأب و العائلة و انخراطها في العمل ضرورة لتحقيق هذا التحرر و موقعها من الإنتاج [1].

فالخروج المرأة إلى العمل دلالة على المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للمرأة التي تشكل نصف المجتمع. فعملها يعتبر ظاهرة اجتماعية عصرية بوصفها نشاط اجتماعي أصبح جزء جوهري في حياتها لما يمنح لها من استقلالية ذاتية ، و يعطيها المكانة و يربطها بالمجتمع و هذا ما أوضحته الكاتبة "فرنسوا جيروا François Djiron "قائلة:- «بأن العمل بالنسبة للمرأة ضرورة و ليس تسلية ، بل ضرورة حياة أو الحياة نفسها[2]». فالفائدة الاجتماعية التي تحصل عليها من العمل أهم بكثير من الفائدة المادية ، فالعمل خلف حياة المرأة كالفرد مستقل ذاتيا ، فهي قادرة على العمل و تحمل المسؤولية ، و يرجع ذلك لحصولها على أجر متساوي لأجر الرجل يقودها إلى حريتها و استقلالها اقتصاديا من تبعية الرجل سواء كان أبا ، أخا ، زوجا ، إذ استطاعت تلبية حاجياتها بالاعتماد على نفسها و إعالة أفراد أسرتها مما يشعرها بقيمتها الاجتماعية .

لأن موقع المرأة من زاوية ما تقوم به من أعمال إنتاجية تتم خارج البيت فيما لو تغيرت العناصر أو خرجت المرأة لتقوم بالأعمال نفسها خارج اطار العائلة فهذا يكسبها المردود المادي مما أحدث تغيرات بالغة في حياة كلا الجنسين . إن مكانة المرأة في ضمن العائلة تمثل العنصر الهام لتطوير البنيات العائلية فحضورها داخل المنزل أو خارجه يشترط التسيير نفسه للعائلة ، فمكانة المرأة التي تمارس نشاطا في عالم الشغل تعطي صورة أخرى عن مسؤوليتها العائلية خلافا لمكانة المرأة بالبيت التي لا تتخطى مدخل البيت إلا لأسباب محددة و دقيقة [3].

فالمرأة العاطلة داخل البيت و خارجه تعد امرأة مستهلكة فقط ، و هي بذلك على عكس المرأة العاملة تعد امرأة منتجة لكونها عضو منتج في هذا المجتمع . أي أن المرأة العاملة كفيلة بتغير وضعها من خلال العمل

[1] فرج الله صالح ديب و نبيلة بريب :- **قضايا المرأة العربية و الإنتاج (نموذج المرأة الفلسطينية)** ، د – ط ، دار الحداثة ، بيروت(لبنان) ، 1981 ،ص5.

[2] حسين عبد الحميد أحمد رشوان :- **علم الاجتماع المرأة** ، د- ط ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998، ص 26.

[3] مصطفى بوتفنوشت :- نفس المرجع السابق ، ص 118.

الذي تمارسه لما يمنحه لها من استقلالية ذاتية ، و هذا ما تبينه الباحثة **كاميليا عبد الفتاح** أن التحاق المرأة بالعمل يحقق لها استقلالها الاقتصادي الذي يشعرها بالقيمة و المكانة [1].

فيمكن القول بأن الوضع الوظيفي و المهني للزوجة يعد عاملا مهما و رئيسيا في تطور مكانة المرأة عن طريق تحريرها اقتصاديا و من ثم اجتماعيا و معنويا و أخلاقيا ، و في نفس الإطار فالوضع المرأة في الحياة الاجتماعية أشد المراكز تغييرا لاسيما في نصف القرن الأخير فقد نزلت إلى ميدان العمل و كان نتيجة هذا الوضع الجديد أن أظهرت شخصيتها و أصبحت عنصرا إيجابيا تتدخل بحرية في إختيار شريك حياتها و ترسم بنفسها خطوط الحياة الزوجية و نازعت الرجل في السيادة على الأسرة ، و بل أصبحت هي المتصرفة في شؤون المنزل القائمة على أكبر قسط من مستلزماته [2].

هذا ما أوضحته الباحثة الجزائرية **صباح عياشي** في دراستها حول "الدور الذي لعبته المرأة الجزائرية في المحافظة على الاستقرار الأسري من كافة جوانبه و تحسين المستوى المعيشي للأفراد" أن التغيرات السوسيومهنية للمرأة المتمثلة في خروج المرأة للعمل وحصولها على دخل واكتسابها الخبرة و الوعي سواء كان عملها هذا بسبب رغبتها الشخصية أو تحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع أو بسبب هدف اقتصادي لمساعدة الزوج في تلبية الحاجيات الأسرية أو للسببين معا ، قد منحت لها مكانة جديدة داخل الأسرة أثرت على تغيير وضعيتها و مكانتها كامرأة من منظور تقليدي إلى منظور حديث أهّلها للخوض في ميادين شغل متخصصة [3]. فالمكانة قيمة يحققها العمل للفرد بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة مما أشعرها بالاستقلالية الاقتصادية ،جعلها تؤمن به و تقبل عليه و تدعو له من خلال عملية التنشئة الاجتماعية لأبنائها و بخاصة عندما بينت الخبرة أن مزايا الاشتغال فاقت مزايا التزام المرأة بالمنزل . و نتوصل مما سبق ذكره أن وضع المرأة و مكانتها مستمدة من الدخل و من مساندتها لأسرتها اقتصاديا . لذلك يحدث العمل في الواقع تغييرا هائلا ليس فقط في الثروة و الدخل ،و إنما أيضا في عقلية الإنسان من حيث قيمته و الثقة بالنفس .

إن الرغبة في تحقيق المكانة و تأكيد الذات تعد من بين العوامل التي دعت المرأة للخروج للعمل و قد تبين هذا من خلال الدراسة التي قامت بها الباحثة **"وفاء بنت سعيد المعمري "** في دراستها "عمل الزوجة وأثره على أوضاعها الأسرية " أظهرت أن 70% من الزوجات يعملن بالدافع تحقيق المكانة الاجتماعية وتأكيد الذات ، مشيرة بذلك إلى العامل الاجتماعي المتمثل في تعزيز المكانة الاجتماعية في الأسرة و المجتمع . و العامل الاقتصادي المتمثل في تحسين الوضع المادي هذان العاملان يأتيان في مقدمة دوافع خروج المرأة للعمل و من أبرز العوامل التي استدعت المرأة إلى العمل خارج البيت .

---

[1] كاميليا عبد الفتاح :- مرجع سبق ذكره ، ص 301.

[2] مصطفى الخشاب :- **دراسات في علم الاجتماع العائلي** ، د- ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ،1985 ، ص ص 83- 84 .

[3] فاطمة ربيع:- عنوان المقالة **مساهمة المرأة في استقرار الأسرة الجزائرية و تحسين مستواها المعيشي**، نقلا عن الموقع www. Swat-alahrar.net/oldist/modules جريدة صوت الأحرار الالكترونية ،يوم 31-01-2012، تاريخ التصفح16-08-2013،ساعة6:00.دون ذكر العدد. لمزيد من الاطلاع على تفاصيل الدراسة يمكن الرجوع إلى الرابط الإلكتروني المسجل أعلاه .

فمن خلال مساهمتها في الأسرة و المجتمع جعلت دورها محوريا فعّالا يتطلب منها مجهودات أخرى مضاعفة مقارنة مع المرأة الماكثة في البيت دون ممارسة أي نشاط إضافي ، لذلك برز دورها داخل الأسرة من خلال مساهمتها بدخلها في رفع ميزانية الأسرة حيث لاحظنا مثلا من خلال النتائج المتحصل عليها أن من بين الأشخاص الذين يساعدون الزوج في مصاريف البيت هي الزوجة بنسبة مرتفعة بلغت1.28% مقارنة بالأبناء أو عائلة الزوج أو الأطراف الأخرى [1].

مما لاشك فيه أن تطور المسار المهني للمرأة الجزائرية عرف تغيرا ملحوظا أثر بشكل إيجابي على دورها و مكانتها في الأسرة الحديثة مما أدى إلى تعزيز التشغيل النسوي حيث سجل ارتفاع نسبة عمالة المرأة خاصة في القطاع العام حيث تقدر نسبتها في الوظيف العمومي بأكثر من 32% من مجموع الموظفين سنة 2007 ، بحيث تضاعفت النسبة من13.90%سنة 2001 لتصل إلى 14.6%سنة 2005 و بلغت النسبة19% سنة 2006 في المناطق الحضرية و 13.8% في المناطق الريفية . ففي بحث اجتماعي أجراه مركز الإعلام و التوثيق لحقوق الطفل و المرأة لمعرفة المواقف و الآراء من البالغين و المراهقين حول مساندة عمل المرأة في الفترة ما بين 2000 و 2008 بحيث أوضحت النتائج بأن اتجاه النساء البالغات حول عمل المرأة قدرت النسبة 33% مقارنة بالمراهقات البنات التي تتراوح أعمارهم بين [17-14] بلغت النسبة 34% .

أما فيما يخص جنس الذكور تصل النسبة عند الرجال البالغين 18% ، أما بالنسبة للمراهقين البنين 22% [2]. و هذا ما يدل على أن مساهمة المرأة في العمل مؤشر على تحسن وضعها في المجتمع الجزائري .

3- العامل السياسي :- لقد تطور وضع المرأة في الجزائر و ذلك بفضل كفاح النساء ووجود إرادة سياسية تتجه نحو تحسين وضع المرأة و مركزها في المجتمع ، إن التزام العنصر النسوي في مشاركته في أحداث المقاومة كمناضلات سياسيات و أعضاء في شبكة الدعم لم يتم اعتباره يوما من وجهة نظر القادة القوميين كوسيلة تسمح بوصولهن إلى مسار اتخاذ القرارات و القيادة السياسية لحركات التحرير [3].

فالصورة النضال السياسي للمرأة الجزائرية إبان حرب التحرير الوطني ساهم بشكل فعال في ترقية وضعية المرأة على وجه الخصوص من خلال التحسينات الهامة التي أدخلت على القوانين و التشريعات القومية التي عُدلت لتمكين المرأة من نيل حقوقها و تساويها بالرجل في كل من الحياة السياسية و للاقتصادية و الاجتماعية و حتى الأسرية منها ، إلا أن التقاليد و العادات القديمة لا تتغير الأمر الذي جعل وضعية المرأة مغايرة مما ينبغي أن تكون عليه ، وفي هذا الصدد نتوصل إلى ما أكده لنا **محفوظ بنون** بأن الثورة التحريرية قد حررت المرأة و أعطتها جميع حقوقها المدنية [4].

---

[1] فاطمة ربيع :- نفس المرجع .

[2] إيمان حايف إغيل أحريز و آخرون :- **معرفة حقوق النساء و الأطفال في الجزائر** ، مركز الإعلام و التوثيق (CIDDEF) ، الجزائر ،فبراير 2009 ، ص12.

[3] التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني :- نفس المرجع السابق ، ص **24**.

[4] عمار مانع :- **المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية** ، مجلة العلوم الانسانية ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، العدد 29،جوان2008، ص151.

كما تمثل التعبئة الاجتماعية عامل من العوامل الجوهرية في رقي المرأة اجتماعيا و المتمثل في الجمعيات و المنظمات الملتزمة بالقضايا المرأة و تدعيمها لمطالبة بحقوقها و الاطلاع على أوضاعها لتحسين وضعها و السعي إلى تعزيز مكانتها في الأسرة . فاتساع نطاق الحركات النسائية بانعقاد الجمعيات و الاتحادات النسائية في المجتمع الجزائري بإقرار مبدأ المساواة و مطالبة المرأة بحقها بالعمل في الحقل السياسي..الخ . فالمنظمات الاجتماعية تعد كرد فعل على اليقظة الفكرية لها و هو ما يطبع نشاطها و لم تنتهي أن نالت حقوقها و دافعت عن مصالحها و رُقيها الاجتماعي. فكانت لتلك الجمعيات دورا هاما في تطوير المرأة و مكانتها مما يؤكد هذا على ضرورة مشاركة المرأة الجزائرية بالمجهوداتها التطوعية في القرارات و التنظيمات القائمة في المجتمع ، من الطبيعي أن يصاحب هذه التغيرات التي طرأت على أوضاع عمالة النساء في جوانب الحياة الاجتماعية [1].

و من بين الجمعيات المنعقدة و الملتزمة بمسائل المرأة و تدعيمها بالمساواة و الدفاع عن حقوقها منها الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات الذي ظهر عقب الاستقلال و قد ركز على إدماج المرأة في الحياة المعاصرة ، و جمعية(AFCARE) و(AFEPEC)هيئة النقابة الوطنية للنساء العاملات و الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) [2].

فالوعي السياسي لدى المرأة يعتبر مؤشرًا على تحريرها و مطالبتها بحقوقها ، فهو بمثابة مظهر من مظاهر التحديث بحيث عزز مكانة المرأة في بناء المجتمع ، فالأطر و التشريعات القانونية في السياق الوطني أبرزت مكانة المرأة الجزائرية كمواطنة و ركز على دورها كفاعل مستقل . لأن هذه الأخيرة تخضع لسلطات تتمتع بالشرعية القانونية على حد تعبير ماكس فيبر [3].

و قد شكلت التشريعات و المراسيم القانونية مرحلة حاسمة في مجال الدفاع عن وضعية المرأة و حقوقها ضمن الإطار القانوني الوطني ، فهذا الأخير دعم مكانة المرأة و أكد دورها الأساسي في التنمية البلاد من خلال منحها عدة امتيازات بغية تعزيز مكانتها في الأسرة بما يضمن تماسكها الاجتماعي ، و طبقا للنصوص التشريعية سيتم التعرض لبعض الحقوق و الواجبات التي تقرها هذه الأخيرة بالإنصاف و المعادلة بين الرجل و المرأة طبقا لمرجعية الدين الإسلامي التي تتمتع المرأة بصفة متساوية بالحقوقها وواجباتها كما يتمتع بها الرجل نذكر من بينها :-

1) السياق القانوني :- بالرغم من التغير في الدساتير الجزائرية السابقة إلا أنها تتفق جلها على مبدأ التساوي بين المرأة و الرجل في الحقوق و الواجبات و القضاء على الخلفيات القائمة على الأفكار و المعتقدات الخاطئة عن دور المرأة في المجتمع ، و قد ضمنت المرأة الجزائرية جميع حقوقها الاجتماعية و الثقافية و السياسية و الاقتصادية .

[1] مصطفى عوفي :- نفس المرجع السابق ، ص99.

[2] التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني ، ص 47.

[3] خالد حامد :- مرجع سبق ذكره ، ص 150.

لقد حدد الدستور المنقح مؤخرا تحديا جديدا يتمثل في تعزيز مكانة المرأة في المجال السياسي بتكريس مبدأ تكافؤ الفرص و باستهداف مشاركة المرأة في عملية اتخاذ القرار[1]. فهو يعترف بالضرورة المساواة بين الجنسين في الحقوق و الواجبات و مشاركة المرأة الفعلية في التنمية المجتمعية ، كما تتساوى المرأة مع الرجل في العمل و تقليدها لمنصب دون شرط ، و يسهر على التساوي للالتحاق بالتعليم و تكوينها المهني بتعزيز الحقوق السياسية للمرأة ووصولها إلى مناصب اتخاذ القرار .

كما وضع التعديل الدستوري الأخير 15-11-2008 في اتجاه تكريس حقوق المرأة و تعزيز حضورها في المجالس المنتخبة .

ففي مجال العمل فقد ركز المبدأ الدستوري الذي يعتبر العمل حق و شرفا وواجبا يجب توفره للمواطن ذكرا كان أم أنثى و إلزام الجنسين بالعمل على تحقيق الرفاهية الاقتصادية و التقدم الاجتماعي. « فالمادة 55 من الدستور تنص على أنه كل المواطنين لهم الحق في العمل مع ضمان حق الحماية و الأمن [2] ».

و في مجال القوانين العمالية بحيث أعطى الحق للمرأة بصورة عامة كمبدأ في العمل و حق حمايتها و رعايتها من أضرار العمل و مراعاة دورها كأم و دورها البيولوجي . بحيث نرى أن الدستور كفل للمرأة جميع الفرص التي تتيح لها المساهمة الفعالة و الكاملة في الحياة السياسية ، و هي تعمل على إزالة القيود التي تمنع تطورها و مشاركتها في بناء المجتمع و تطوره .كما أن تمتع المرأة بحقها السياسي في الترشيح لعضوية المجلس و في الانتخابات احتلت مراكز سياسية و إدارية مرموقة .

1-1 قانون الأسرة الجديد 2005 :-إن القانون الوضعي الجديد قد عدل في وضع المرأة في المجتمع ، فهو يهدف إلى المساواة في بعض الحقوق بالتأكيد المتزايد على حق المرأة في مختلف المجالات لاسيما التعليم الإلزامي و العمل طبقا لما ينص عليه الدستور الذي أقر باستعادة التوازن في الحقوق و الواجبات بين الجنسين فتتمثل قضايا المساواة أولا في الزواج بحيث تم توحيد سن الزواج للرجل و المرأة و تحديده بسن التاسعة عشر ، و يعتبر الزواج عقدا اختياريا وإراديا بالنسبة للزوجة و الاعتراف لها بحق إبرام عقد زواجها و شدد بشكل ملحوظ شروط تعدد الزوجات بالنسبة للرجل .

و من ثم قضية المساواة في التعليم الإجباري لكل من الرجل و المرأة ، و في مجال العمل و الحصول على أجر مادي مقابل العمل لساعات طويلة . و هو ما يؤكده نص " المادة 59 " من الدستور:- « الحق في أخذ حصة من الدخل القومي مرهون بإلزامية العمل، كما تخضع الأجور للمبدأ القائل التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر، و تحدد طبقا لنوعية العمل المنجز فعلا و لحجمه »[3].

[1] التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني:- نفس المرجع السابق ، ص45 .

[2] عمار مانع :- نفس المرجع السابق ، ص148.

[3] عمار مانع :- نفس المرجع السابق ، ص147.

إلى جانب ذلك أعطى للمرأة حق التطليق في هذه الحالة يحق للزوج أن يوفر لها مسكن لائق و التعويض عن الضرر اللاحق بها من أجل أن تجد فيهما تحقيق ذاتها ،كما يجوز لها الخلع من الرجل بمقابل مادي. كما يحق لأم القيام بالشؤون الاجتماعية لولدها في حالة غياب الأب أو فاته [1].

كما أعطى القانون الجديد أهمية لدور المرأة في المشاركة في الانتخابات فهو لا يفرق بين الرجل و المرأة فالمشروع القانوني حول المشاركة السياسية لها من أجل إبراز ذاتها و تعزيز مكانتها في المجتمع حيث بلغت نسبة تمثيل النساء في البرلمان سنة [1997-2002] بلغت النسبة4.20% ، و في سنة [2002-2007] قدرت بـ6.90% ، و في سنة [2007-2011] وصلت 7.75% [2].

نتوصل مما سبق بأن القوانين و التشريعات القانونية ساهمت بشكل أو بآخر في تحسين وضع المرأة و مكانتها في الأسرة و في المجتمع .فالنظام السياسي حقق للمرأة درجة من لاستقلال الذي منح لها القدرة على الحركة و التأثير ، ذلك بعد ظهور النظم السياسية التي أصبحت تشرع لتعزيز مكانتها في المجتمع المدني .

4- عامل التحضير :- إن التحول الحاصل في بنية العائلة التقليدية أدى إلى الانتقال من عائلة تقليدية ممتدة إلى عائلة نووية حضرية تتميز بكونها أسرة تتكون من الزوج و الزوجة و الأبناء تكفل لنفسها استقلالا اقتصاديا منزليا سواء كانت تربطهم قرابة أم لا [3]. فترتبط الأسرة الحضرية الحديثة بعمليتي التحضير و التصنيع ، مما نتج عن هذه الأخيرة تغيرات في مراكز اجتماعية معينة لأفرادها يفضي إلى تغير مكانة المرأة بحيث أصبح شيوع نوع من التفاهم و سيادة العلاقات لكل فردا عمل مستقل و حرية الاختيار و التصرف ، تكون بذلك المرأة أكثر اقتربا و تفاهما بالتالي تكون علاقتها أقوى إذا ما قست بالعلاقة الزوجية داخل الأسرة ، فأصبحت لها القدرة على التحكم في القرارات المتعلقة بالأسرة و دورها في عملية صنع القرار الذي يتأثر إلى حد كبير بمكانتها و بدرجة استقلالها لأن هناك علاقة بين قوة المرأة و مكانتها و بين مشاركتها في قوة العمل و دخل العائلة لذلك تتمتع بحريتها و تكفل لنفسها استقلاليتها الذاتية من خلال تحملها المسؤولية و مشاركتها في أعباء المنزلية تزامنا لظاهرة عمل المرأة ، مما ترتب عليه ظهور نمط من التفاعل الأسري الذي يقوم على الاستقلالية الفردية بين أفرادها و شيوع نوع من التفاهم و سيادة العلاقة الديمقراطية و ذلك لغياب التأثير المباشر للأقارب على علاقة الزوجين من خلال غياب السلطة الأبوية (الأب أو الجد) هذا ما نجم عنه اكتساب أدوار اجتماعية مستحدثة وفق النظام الأسري الحديث ، فالمرأة باستقلالها تغير دورها و مركزها و وظائفها التقليدية لذلك يمكن القول بأن المرأة التي تعيش في أسرة نووية حضرية تحقق مكانة و استقلالا مقارنة بنظيرتها في الأسرة الممتدة .

[1] لمزيد من التفاصيل الرجوع لقانون الأسرة ، الطبعة الخامسة ، الديوان الوطني للأشغال التربوية ، الجزائر ، 2007، ص 18

[2] التقرير الوطني لتنمية البشرية :- مرجع سبق ذكره ، ص 24 .

[3] مهدي محمد القصاص :- **علم الاجتماع العائلي** ، د- ط ، جامعة المنصورة ، الإسكندرية ، 2008، ص 8 .

فالأسرة الجزائرية الحديثة تميل إلى تقلص حجمها تبعا لعوامل مختلفة كالتعليم ، التحضر و غيرها التي ساهمت في ذلك منها دخول المرأة إلى مجالات عمل مختلفة كانت حكرا على الرجل ، تأخر سن الزواج بالنسبة للجنسين وفرت شوطا واضحا في طريق التحضر و التحديث ، و هذا ما أشارت إليه **علياء شكري** قائلة:

« تحكم المرأة في حياتها الشخصية و سيطرتها خصوصا فيما يتعلق حجم الأسرة و تنظيم النسل و التحطم في الدخل و الممتلكات ، فالتعليم هو عامل هام في تحديد حجم أسرتها لأنه يفرض عليها عمل منتظم خارج المنزل[1]».

و من المعلوم بأن مع ارتفاع المستوى الثقافي و التعليمي للزوجين بشكل عام و للمرأة بشكل خاص ينخفض الميل إلى إنجاب الأطفال في وقت وفر عنها التقدم التكنولوجي و العلمي و التطور الاجتماعي كثيرا من أعباء الأمومة و الزوجية فلم تعد تجد فيها تحقيق ذاتها [2]. و نتيجة الظروف الاجتماعية الصعبة في ظل ما يعرف بتنظيم الأسرة و النسل .

5- العامل التكنولوجي:- ما دام أن التطور التكنولوجي أدى إلى التغير في الأسرة من حيث بنائها ووظائفها كانت تتضح أهميته في الدور الإثاري لتكنولوجية وسائل الإعلام و الاتصال المتطورة لما أحدثته من المؤثرات ثقافية أدت إلى ظهور مفاهيم حرية الرأي و التعبير لذلك اهتمت بالقضايا المرأة و الأسرة باعتبارها جزء لا يتجزأ من المجتمع ككل . بحيث بادرت هذه الأخيرة بتوعية المرأة و التأثير عليها و لا يكمن هذا التأثير بطريقة مباشرة ، و لكن عن طريق عوامل وسيطة للتغير و ذلك من خلال البرامج المختلفة التي تبثها و ما يحمل المضمون الثقافي من رموز تؤثر في أدوارها و في تقلص وظائفها الأمر الذي أدى إلى تغير المراكز الاجتماعية للأفراد الأسرة و يخص بالذكر المرأة .و من العوامل الثقافية التي أثرت على تغير مكانة المرأة الاجتماعية كما تظهرها وسائل الإعلام في التصورات المرتبطة بالمرأة في مجال حرية الفكر و التعبير و المساواة و غيرها التي أصبحت تخضع للقوانين الوضعية إذ تقرر مبادئ الحرية و المساواة بين الناس باعتبار المساواة قضية اجتماعية أساسية تخضع للقوانين الوضعية و اشكاليتها جزء لا يتجزأ من إشكالية المجتمع ككل مما تتطلب بدورها تغيرات في التزامات الأفراد الاجتماعية ؛ الاقتصادية ؛ السيكولوجية ، فتحرص على إبراز الحريات التي تتمتع بها و بطبيعة مهاراتها و أهمية دورها في المجتمع استنادا إلى مبدأ حقوق الإنسان و المرأة . كما لا يمكن إهمال دور التكنولوجيا المتقدمة كمتغير أساسي الذي ساهم في تغير الحياة الاجتماعية و تشكيل نوعية حياة المرأة مما لحقت بها تغيرات واسعة مما فرضت عليها الاندماج في أسلوب حياة جديدة أصبحت حياتها الاجتماعية أكثر سهولة و يسرا من ذي قبل فالعامل التكنولوجي قد غير أساسا قناعة المرأة و على سبيل المثال امتلاكها لمختلف الأجهزة الكهرومنزلية التي تساعدها على العمل المنزلي ، باعتبار التكنولوجية المنزلية المتقدمة

[1] علياء شكري و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، ص 353.

[2] سمير عبده :- مرجع سبق ذكره ، ص 85.

التي تلعب امتلاكها دورا أساسيا في الارتقاء بنوعية الحياة ، إضافـــة إلى إمكانية اعتبـــارها رمــزا للمكانة الاجتماعية التي تشغـــلها المرأة في الشـــرائح الاجتماعية المتباينة [1].

6- عامل التغير:- الذي يشير إلى التغيرات الحاصل في شتى المجالات الاجتماعية ؛ الاقتصادية ؛ السياسية ؛ الثقافية و الإيديولوجية لعبت دورا هاما في إحداث تغير وعي المرأة بذاتها من خلال ارتفاع مستواها التعليمي مما جعلها أكثر وعيا بمكانتها . فالتغير وعي المرأة يعتبر شرط أساسي في تغير وضعيتها الاجتماعية و الثقافية ، و كذا تغير قابليتها على إبداء رأيها بالقبول أو الرفض و المقاومة و هذا ما يدل على تحررها من قيود السلطة و تغير العلاقات التسلطية التي كانت قائمة بين الرجل و المرأة و ما تبعه هذا التغير من تغير وعي الرجل اتجاهها. و الملاحظ في العصر الحديث أن المرأة تبنت قيم جديدة لم تكن موجودة سابقا كانت أحد العوامل الهامة في تغير مكانة المرأة في المجتمع الحديث . مما أدى إلى سيادة وعيها و فكرها .

5) الاتجاهات النظرية المفسرة للمكانة الاجتماعية:

قدم العديد من المنظرين في حقل علم الاجتماع تفسيرات مختلفة حول المكانة الاجتماعية باختلاف توجهاتهم الفكرية ، و ذلك في منطلق الرؤية التحليلية التي تركز عليها الدراسة في بحثها لموضوع الذي نحن بصدد دراسته و من أهمها ما يلي:-

أولا: النظرية البنائية الكلاسيكية:

1) نظرية ماكس فيبر:- جاءت أفكار فيبر في النظرية السوسيولوجية بمثابة رد فعل لكثير من التحليلات السوسيولوجية و الاجتماعية التي ظهرت خلال أواخر القرن التاسع عشر ،و خاصة التي تمثلت في أفكار كارل ماركس في نظريته المادية التاريخية ،بحيث اتخذ موقفا من تصورات ماركس حول الصراع الطبقي .

[1] محمد الجوهري و آخرون :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ،2009، ص456.

حاول ماكس تقديم تحليلات لمجموعة من العوامل التي تؤثر في مجرى التطور الاقتصادي و توضح التأثيرات الثقافية الكبرى للأفكار ، فإذا ما اعتبرت الماركسية العامل المادي الاقتصادي هو أساس تطور المجتمع بفكرة الصراع الطبقي و انقسامه إلى بنيتين نتيجة اللامساواة في توزيع الموارد فكان ماكس فيبر مناقضا و رافضا لها [1].

و عليه جاءت إسهامات ماكس إسهاما بارزا في كل الاتجاهين التأويلي و البنائي في علم الاجتماع ، فكان يعتمد في تحليله على الفرد في قوله: « يدرس علم الاجتماع التأويلي الفرد و فعله باعتباره الوحدة الأساسية لهذا العلم و بذلك يكون الفرد النهاية القصوى للفعل ذي المعنى و الناقل الوحيد له . . . »[2] .

فينبعث من نظرية فيبر عن الأدوار الاجتماعية بأن السلوك الاجتماعي للفرد يعتمد على طبيعة الأدوار الوظيفية التي يشغلها ، فالتنبؤ بسلوكه من معرفتنا لدوره الاجتماعي.فالفرد يشغل أدوار اجتماعية متساوية أو مختلفة يقوم بها .

ولهذه الأدوار واجبات وحقوق علما أن الحقوق التي يتمتع بها شاغل الدور تعتمد على طبيعة الواجبات التي يؤديها و كمية الحقوق المادية و المعنوية التي يحصل عليها بعد أدائه للوجبات هي التي تحدد مكانته و مركزه الاجتماعي ، فمن خلال معرفتنا لمكانة الفرد و مركزه نستطيع معرفة سمعته ثم فئته أو طبقته الاجتماعية[3].

لذلك اتخذ **ماكس فيبر** في مقاربته لعملية التراتب (التدرج الاجتماعي) من التحليلات التي طرحها ماركس، غير أنه أضاف إليها كثير من التعديلات . إن فيبر شأنه شأن ماركس يرى أن المجتمع يتميز بالصراع من أجل القوة و الموارد ، غير أن ماركس كان يرى أن الاستقطاب الثنائي للعلاقات الطبقية و القضايا الاجتماعية تمثل جوهر الصراع الاجتماعي . لكن فيبر طرح تصورا مركبا متعدد الأبعاد للمجتمع .

فالتراتب الاجتماعي في نظره لا يقتصر على الوضع الطبقي المادي كعامل جوهري لتقسيم المجتمع إلى طبقتين اجتماعيتين متخاصمتين كما يعتقد ماركس فحسب بل ترجع إلى عوامل متعددة تسهم في تشكيله و صياغته عوامل اجتماعية متعددة يعتمد وجودها على معايير معينة و ثابتة [4].

كما أكد أن التقسيمات الطبقية لا تستمد من السيطرة على وسائل الإنتاج فحسب ، بل تشتمل أيضا على فوارق اقتصادية لا علاقة لها بالملكية ، بل تشمل هذه الموارد بصورة خاصة المهارات و الخبرات أو المؤهلات ، المهنة ، و الدخل، إضافة إلى اعتباران آخران هما مكانة الفرد وأعماله التي يستطيع القيام بها .

---

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن :- **النظرية في علم الاجتماع** ، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،2003 ، ص256 بتصرف.

[2] مصطفى خلف عبد الجواد :- **قراءات معاصرة في علم الاجتماع** ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ،2002 ، ص151.

[3] إحسان محمد الحسن :- **النظريات الاجتماعية المتقدمة** (دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة) ، الطبعة الثانية ، دار وائل ، عمان ، 2010، ص290.

[4] إحسان محمد الحسن :- نفس المرجع ، ص 289 .

لم يحدد ماكس مكانة الشخص في ملكية الوسائل الإنتاجية كما فعل ماركس و لكن فيما تملكه من كل أنواع الفرص الحياتية من خلال قوة السوق في المجتمع ، و هذا يعني أن قدرات الفرد هي التي تمنحه مهارات في سوق العمل داخل الجماعة أو المجتمع [1].

فمفهوم المكانة في نظر فيبر تشير إلى اختلاف مواقع الفئات الاجتماعية ومراتبها من ما يسميه الاحترام الاجتماعي في نظر الآخرين . فأصبحت هذه الصفة تطلق على الأفراد بناء على أسلوب الحياة التي يعيشونها. فالأفراد الذين يحتلون مكانة واحدة في المجتمع يشكلون ما أسماه مكانة الجماعة التي تكتسب على أساس المعايير القائمة و الفاعلة فيها .

أما عن تغير المكانة الاجتماعية فان **فيبر** يرى أنها تتغير بمعزل عن الأوضاع الطبقية ، فالتكوين الأحزاب يعتبرها جانب من جوانب التي تسهم إسهاما مؤثرا في التراتب الاجتماعي بمعزل عن مفهومي الطبقة و المكانة غير أنهما لا يمكن اختزالهما في البعد الطبقي وحده رغم أنهما قد يتأثران به ،بل إن كلا منهما قد يؤثر بدوره على الأوضاع الاقتصادية للأفراد و الجماعات و بالتالي على أوضاعهم الطبقية خاصة المكانة الاجتماعية [2] .

2) نظرية الدور:– تعد نظرية الدور من النظريات الحديثة في علم الاجتماع ، ظهرت هذه النظرية في مطلع القرن العشرين ، و التي تعتقد بأن سلوك الفرد و علاقاته الاجتماعية تعتمد على الدور و الأوار اجتماعية التي يشغلها في مجتمعه . فضلا عن أن منزلة الفرد الاجتماعية و مكانته الاجتماعية تعتمد على أدواره الاجتماعية ؛ ذلك أن الدور الاجتماعي ينطوي على واجبات و حقوق اجتماعية .

فواجبات الفرد يحددها الدور الذي يشغله ، أما حقوقه فتحدد الواجبات و المهام التي ينجزها في جماعته أو مجتمعه أي ضمن الجماعة التي ينتمي إليها.

علما بأن الفرد لا يشغل دورا اجتماعيا واحدا بل يشغل عدة أدوار تقع في مؤسسات مختلفة فالأدوار في المؤسسات لا تكون متساوية ، بل تكون مختلفة تختلف على إثرها المكانات ؛ فهناك أدوار وسطية و قاعدية و قيادية . فالدور يعد الوحدة البنائية للتركيب الاجتماعي فضلا عن أن الدور هو حلقة الوصل بين الفرد و مجتمعه لاكتسابه مكانة [3].

تستند نظرية الدور على مبادئ من أهمها ما يلي:

– يشغل الفرد الواحد في المجتمع عدة أدوار اجتماعية وظيفية في آن واحد و لا يشغل دورا واحدا . و هذه الأدوار هي التي تحدد منزلته أو مكانته الاجتماعية ، و منزلته هي التي تحد قوته الاجتماعية و طبقته. أي أن مكانة الفرد الفاعل في المجتمع مرهونة بأدوار التي يقوم بها.

[1] فيليب جونز :– **النظريات الاجتماعية و الممارسة البحثية** ، ترجمة محمد ياسر الخواجة ، الطبعة الأولى ، مصر العربية ، 2010،ص129.

[2] فايز الصُياع :– مرجع سبق ذكره ، ص ص 349–350.

[3] إحسان محمد الحسن :– نفس المرجع السابق ،ص159.

– ينطوي على الدور الاجتماعي الواحد مجموعة واجبات يؤديها الفرد بناء على مؤهلاته و خبراته و تجاربه و ثقة المجتمع به و كفاءته و شخصيته،و بعد أداء الفرد لواجباته يحصل على مجموعة حقوق مادية و اعتبارية. علما بأن الواجبات ينبغي أن تكون متساوية مع الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها.

– يتحلل البناء الاجتماعي إلى عدد من الأدوار و المكانات ، فهو الذي يحدد سلوكه اليومي و التفصيلي ،و هو الذي يحدد علاقاته مع الآخرين على الصعيدين الرسمي و غير الرسمي.

– سلوك الفرد يمكن التنبؤ به من معرفة دوره الاجتماعي إذا أن الدور يساعدنا في تنبؤ السلوك عند تفاعل دور مع أدوار أخرى ، فان كل دور يقيم الدور الآخر و عندما يصل تقييم الآخرين لذات الفرد ؛ فان التقييم يؤثر في تقييم الفرد لذاته و هذا ما يؤدي إلى فاعلية الدور و مضاعفة نشاطه .

– يمثل الدور حلقة وصل بين شخصية الفرد و بنائه الاجتماعي [1].

2–1 نظرية رالف لينتون:– هناك اتجاهان مختلفان داخل نظرية الدور أحدهما تطور في إطار الانثربولوجية الاجتماعية **لرالف لينتون**، الذي أولى أهمية بنائية للأدوار القائمة داخل النظام الاجتماعي بحيث تصبح الأدوار مجموعة مترابطة مؤسسيا من الحقوق و الواجبات .

حاول بناء نظرية أكثر تكاملا للدور الاجتماعي و المكانة ، فرأى أن الفرد يشغل مكانة مقارنة بمكانات الآخرين في الجماعة و عندما ينفذ الحقوق و الواجبات المرتبطة بمكانته فانه يقوم بدور في علاقة هذا الدور بأدوار الآخرين و مكاناتهم في الجماعة .

وبهذا نظر إلى الواقع الاجتماعي كشبكة من المكانات المترابطة التي يقوم الأفراد من خلالها بأداء الأدوار ، و أعتبر أن كل مكانة أو وضع مكاني لمجموعة ترتبط بتوقعات ؛ و بهذا تتكون التنظيمات الاجتماعية من شبكات من المكانات و التوقعات تصبح مفهوم المكانة و ما يرتبط بها من توقعات أساس تحليل البناء الاجتماعي ،و إطار لتفسير السلوك الإنساني [2].

ثم حاول وصف المجموعة المعيارية من الحقوق و الواجبات المرتبطة بالنمط المثالي لهذا الوضع هذه التوقعات ذات الأساس الاجتماعي هي التي تكون الدور و أي فرد يمكن أن يكون له عدد من المكانات بحيث يكون لكل مكانة دورها الخاص بها و لكل دور له عدد من الأنماط المختلفة و التوقعات[3] .

ترتكز مكانة الفرد بالمجتمع على مفهوم الدور الذي يشمله و يشغل مكانات يوظف ذاته و قدرته الأداتية في أداء الدور، ليتوافقوا مع أنواع من التوقعات العامة .

2–1–1 الموقف النقدي من النظرية :– وجه **رالف تيرنر** Ralph Turner نقده لنظرية الدور و يمكن تلخيصها في النقاط التالية:–

[1] نفس المرجع السابق ، ص164.

[2] إبراهيم عيسى عثمان :– مرجع سبق ذكره ، ص 143.

[3] علياء شكري و آخرون :– **علم الاجتماع العائلي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان (الأردن) ،2009، ص366.

1- يأخذ أصحاب نظرية الدور بمنظور يركز على التنظيم البنائي للحياة الاجتماعية ، مركزين في هذا على المعايير و المكانة والامتثال فعلا للتوقعات المعيارية .

2- إهمال عمليات التفاعل و التفاوت في القوة و المصالح و ما يمكن أن يرتبط بها من تناقض و عمليات الصراع ،و التي يمكن أن ترتبط بمواقف تؤثر في تشكيل التوقعات .

3- لم يوظف أصحاب النظرية مفهوم **ميد** (أخذ دور الآخر) بالدرجة المطلوبة .

4-الأخذ بنوع من الحتمية في تفسير السلوك ، وربط **رالف لينتون** بين البناء الشخصي و مجموع الأدوار التي يشغلها الفرد .و بما أن الإنسان يشغل أكثر من دور، فانه يحاول حل التناقض بين هذه الأدوار[1].

بينما حاول **رالف تيرنر** تحليل عمليات التفاعل في الجماعات وفق مفاهيم الدور و الفاعل و الموقف ، لربط الدور بالذاتية و الموضوعية معا . في حين تجاوز الحتمية الثقافية في تحديد دور و مكانة الفرد ،و ذلك بالعودة إلى عملية التفاعل ومن خلال تصوره للآخر و توقعاته . و بهذا تدخل هذه التصورات الذاتية في تحديد مسار الفعل و أداء الدور المرتبط بثقافة الجماعة و رغم غموض الأطر الثقافية للدور ، إلا أنها تدخل كعامل موضوعي و ذاتي بالتأويل في تشكيل الدور .ليس من حيث كون الثقافة مصدرا معياريا و إنما على أساس ما تكرره من انتظام جماعي للدور و أدائه و على هذا الأساس الذاتي و الموضوعي يقوم الفاعل باختيار فعله مفترضا أن الآخرين في الجماعة يأخذون بنفس المعنى للدور والمكانة .

بهذا يتضمن اختيار مسار الفعل في دور ضمن مكانة:

-إطارا مرجعيا ثقافيا غير معرف أو محدد بدقة .

-محاولة أخذ دور الآخر و التعرف إلى طبيعة الدور و مكانته من أفعال و استجابة الآخر.

-محاولة بناء دوره في المواقف الاجتماعية و تبني المؤشرات الرمزية اللازمة لتحديد هذا الدور و المكانة .

بهذا تشمل عملية التفاعل نوعا من الاختيار المرتبط في غالبه باكتشاف الانتظام السائد في أداء الدور .

توصل الفاعل إلى تحديد الدور يتأثر إذن بعوامل و معايير ذاتية و أخرى خارجية ، يشمل الجانب الذاتي إدراك الفاعل إمكانية اكتشاف طبيعة الدور و مكانته من خلال ارتباطه بأدوار الآخرين و أدائهم ؛في حين تتمثل الجوانب الخارجية بتقييم الفاعل لدوره اتجاه الآخرين على أسس تتفق مع المعايير العامة و الخاصة مع ما يتناسب مع حكم جماعات لها علاقة.فالفرد يحاول تقديم نفسه بما يعزز مكانته و صورته الذاتية ،و يكسبه الاعتبار و القبول.

قدم **رالف تيرنر** مجموعة من الافتراضات التي ينظر من خلالها أن الأفراد ينظرون للواقع الاجتماعي من خلال الأدوار و مكاناتهم و علاقاتها ، و إنهم يعتمدون على معايير للتوافق السلوكي و ربط بسلوك معين . كما تتضمن أن الفاعلين يؤولون المواقف بافتراض معان مشتركة ، و أنهم يحددون معنى الدور و المكانة من

[1] ا إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سابق ، ص 145.

خلال خصائص و سلوك الآخرين و المواقف الاجتماعية . و انه متى تغير السلوك أو الموقف، فان معنى الدور يتغير و تتغير بذلك المكانة و يميل الناس إلى تقييم الأدوار و المكانات بترتيبها بما يرتبط بها من قوة و اعتبار و جاه ، و في نفس الوقت يقيمونها على أساس ما يرتبط بها من قيمة و رغبة اجتماعية [1].

ما نلاحظه مكانة الفرد و أدواره وما بينها من علاقات تحلل من خلال عملية التفاعل ،لأن الأدوار و المكانات تكمل بعضها البعض .

نستنتج أن أصحاب نظرية الدور يشيرون أن المكانة الاجتماعية ترتبط ارتباطا وثيقا بالدور عبر مفهوم وسيط هو توقعات الدور الذي فيه تتحدد أهم الواجبات و الحقوق التي يمارسها الفرد في أداء دور معين و المكانة الاجتماعية التي سوف يحظى بها في الواجبات التي يلتزم بها و الحقوق التي يسعى إلى تلبيتها.

3) **النظرية الوظيفية** :- إنّ جذور الدراسة الوظيفية في علم الاجتماع تمتد إلى القرن الثامن عشر عندما ظهر مفكرون اجتماعيون بارزون أمثال **فولتير** , **روسو** ,و **هوبز** الذين اعتنقوا مبدأ العلاقة الوظيفية بين متغيرين عاملين أحدهما مستقل والثاني معتمد ، ثمّ ظهر الدافع الحقيقي لاستعمال اصطلاح وظيفة مع ظهور علماء الاجتماع في القرن التاسع عشر أمثال **أوغست كونت** , **هربرت سبنسر** الذين شبهوا المجتمع بالكائن الحي من حيث الأجزاء البنائية والوظائف فاستخدموا كلمة وظيفة محل كلمة غاية أو غرض طالما أن وجود الظواهر الاجتماعية لا يعتمد على النتائج التي تحدثها [2].

حاول الاتجاه الوظيفي أن يطبق هذا الفهم على جميع أجزاء النسق الاجتماعي تؤدي وظيفة معينة.

3-1الوظيفية و التدرج الطبقي:- قدم الباحثان **كنجزلي دافيزKingsley Davis و ولبرت مورWilbert Moore** نظرية وظيفية للتدرج الطبقي الاجتماعي، و لقد برهن أن كل المجتمعات تتميز ببناءات لعدم المساواة تنطوي على ملامح عامة و أخرى خاصة متغيرة .إذ يتعين على كل الأنساق أن تطور بعض الوسائل التي يتوزع بها الأفراد على الأوضاع و المكانات سواء كانت مهنية أو اجتماعية التي تتفاوت فيما بينها من حيث الوظيفة ، و يرون أن إذا ما أريدت المجتمعات أن تبقى و تستمر وجودها فإنها لابد من تطوير الوسائل من الناحية الوظيفية لتحقيق المواءمة بين الأفراد وبين مهنهم المختلفة .

فالتدرج الطبقي عبارة عن النسق الذي يحدد أن الأفراد دربوا إلى الحد الذي يمكنهم من شغل أوضاع جوهرية ، يكافئون عليها بالمكانة الاجتماعية العالية ، بحيث يرى كل من "**دافيز** و **مور** "أن التدرج الطبقي ميكانيزم من خلاله يضمن الأفراد مكانة وكفاءة . و بهذه الطريقة يدفع الأفراد ليحتلوا مواقع مختلفة في البناء الاجتماعي ، ومن ثم تكون اللامساواة الاجتماعية بينهم نتيجة حتمية لهذا الموقف ، فالتدرج الطبقي لا يعني عدم المساواة ،فهي تمايز بين الأشخاص في حدود الهيبة و التقدير الاجتماعي .

وهناك مبدأين أساسين يعتمدوهما "**دافيز** و **مور**" هما:-

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- نفس المرجع السابق ، ص ص 146-147.

[2] إحسان محمد الحسن:- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار الطليعة ، بيروت ، 1988 ص111.

✓ الوجود الفعلي و الواقعي للمهن الهامة من الناحية الوظيفية .

✓ الحاجة إلى نسق كفؤ للمكافآت و الحوافز يدفع الأفراد إلى التدريب الأساسي باستمرار[1].

يشير إلى أن التدرج الطبقي يعمل كميكانيزم وحيد لتوزيع الأفراد على الأوضاع الاجتماعية ، مشيرا الى الدور الهام الذي يلعبه عامل المولد و الوراثة كعناصر أساسية في تحديد المكانة و الدور ، غير أن ذلك لا يؤثر في ذلك مادام المجتمع في تطور مستمر من شأنه أن يضعف تأثير الثروة و المكانة الموروثة ولكن فان تحديد الأوضاع ذات الأهمية الوظيفية لا تزال موجودة فقد مثل ذلك أن الأطباء أكثر مكانة و أهمية من الممرضين لأن مهام كل منهما يختلف عن الآخر من الناحية الوظيفة ، إلا أن كلاهما ضروري لأحدهما الأخرى ،لأنهما يطوران علاقة تبادلية [2].

لقد ارتبطت المكانة الاجتماعية عند الوظيفيين بالمستوى الوظيفة التي يقوم بها الأفراد و بالسوابق الاجتماعية و الثقافية المرتبطة بالطبقة الاجتماعية.

إذا كان **دافيز** و **مور** قد حددا معنى التدرج بإشارتهما إلى أنه عندما تكون الحقوق و الواجبات والالتزامات المختلفة غير متساوية في المجتمع يكون المجتمع متدرجا ، على أن **بيكلي** يقرر في هذا الصدد ما أشار إليه هذان الباحثان لا يعني التدريج الاجتماعي لأن إستخذام مفهوم التدريج لابد أن يتضمن وجود درجة اجتماعية تشير إلى تجمعات أو جماعات فرعية لها أوضاع اجتماعية خاصة تشير إليها المكانات و الهيئات الاجتماعية ، و هذا عكس ما أشار إليه الباحثان اللذان ركزا على أن التدرج الطبقي ينحصر في الحقوق و الواجبات التي يقوم بها الأفراد [3].

بمعنى أن التدرج الاجتماعي الذي يحصل في المجتمع نتيجة الاختلاف في الأدوار و المكانات أي اللامساواة في الأدوار ينتج عنه الاختلاف في المكانات مما ينتج عنه ما أسماه بالتدرج الاجتماعي من حيث الوظيفية.

ثانيا: النظرية البنائية الوظيفية المحدثة :

لقد بقيت النظرية الوظيفية المتحيزة للواقع القائم تسيطر على الفكر الاجتماعي حتى أوائل الستينات من القرن العشرين ، ثمّ ظهرت طروحات تجديدية بما سمّي بالوظيفية الجديدة أو البنائية الوظيفية إنّ جذور هذه النظرية الجديدة تمتد في كتابات بارسونز إلى العقد الثالث من القرن العشرين ظهرت حتى في كتابات تلاميذه أمثال **ميرتون** والتي ختمها **بارسونز** بالنقد الذي أدى إلى تعديلات في البنائية الوظيفية التي تنظر إلى المجتمع كبناء مستقر و ثابت نسبيا يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها و كل منها يؤدي بالضرورة وظيفة ايجابية يخذم من خلالها البناء العام. و جميع عناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقات المشتركة و إجماع القيمي ، فهي من بين النظريات التي قدمت إسهاما لدراسة الدور و المكانة.

[1] السيد عبد العاطي السيد :- نفس المرجع السابق ، ص 80.

[2] نفس المرجع السابق :- ص81.

[3] عبد الباسط عبد المعطي :- **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع** ، العدد44 ، عالم المعرفة ، الكويت ،1981، ص126.

فلقد حاول المنظرون تحت هذا الاتجاه تفسير البناء الاجتماعي معتمدين على المفاهيم الجزئية المكونة له(الدور و المكانة) ، فهما محددان اجتماعيين و ثقافيين سابق لوجود الفرد لذلك يتقمص هذا الأخير الدور وفق المكانة التي يشغلها.

1) نظرية النسق الاجتماعي عند بارسونز:- أولى بارسونز اهتمامه بتفسير الدور و المكانة من خلال كتابه الموسوم "**النسق الاجتماعي** " ، حيث أدخل الفاعل في علاقة تفاعلية نمطية هي الوحدة الأكثر أهمية في النسق الاجتماعي ، فالنسق الاجتماعي يشير معناه إلى مجموعة من الفاعلين في عملية تفاعل ضمن موقف يشمل على الأقل وجهاً فيزيقياً بيئياً وفاعلين لديهم حوافز لتعظيم المنفعة والرضا وحيثما تتحدد علاقاتهم بالموقف تتحدد أيضاً بالبيئة وكذلك تتحدد بالنسق الثقافي للجماعة و ما يتضمنه من رموز مشتركة كما يمكن أن يحدد النسق الاجتماعي في مجال فردين أو أكثر يشتركون في تفاعل مستمر بمحيط محدد [1].

لقد تحول بارسونز في بحثه للنسق الاجتماعي من التركيز على الفاعل ووحدة الفعل الصغرى في نظرية الفعل الاجتماعي إلى التركيز على الدور و المكانة و اعتبرها الأساس في تحليل النسق الاجتماعي فهو بذلك انتقل من الاهتمام بالعوامل الفردية إلى اعتبار البناءات والنظم هي الأساس في تشكيل الفعل الإنساني،فذهب إلى أن التحليل البنائي الوظيفي يتطلب معالجة منظمة لأدوار و مراكز الفاعلين في موقف اجتماعي معين ،بالاضافة إلى معالجة النظم الاجتماعية المتضمنة لها [2].

و في نسق العلاقة يعتبر **بارسونز** أن كل فاعل موضوع بالنسبة لتوجه الفاعلين الآخرين و بالنسبة لنفسه ، فأهمية الفرد الوظيفية تشتق من مكانته لكن في توجه الفاعل نحو الآخرين فهو ليس موضوع حيث يمتلك القدرة على التصرف و هذا هو المقصود بأن الفاعل يلعب الدور .

يوضح أن المشاركة تتضمن جانبين أساسين حيث المشاركة هي الوحدة الأساسية في تشكيل النسق. **فالجانب الأول** هو المكانة فهي تشير إلى الوضع الذي يتحدد فيه الفرد بالنسبة للآخرين داخل النسق الاجتماعي، بينما **الجانب الثاني** فهو الدور ويمثل الجانب العملي للمكانة أي ما يقوم به الفاعل في علاقته مع الآخرين الذين يتعامل معهم في إطار الدلالة الوظيفية بالنسبة للنسق ، فهو ما يرتبط شاغله من مسؤوليات وحقوق وتوقعات وظيفية للنسق .

يؤكد بارسونز بأن المكانة و الدور كوحدات في النسق لا تنسب إلى الفاعل ، و لكن إلى النسق على الرغم من أن مكانة معينة قد يتم التعامل معها على أساس نسبتها إلى الفرد . إن هذا الاعتبار لا يلغي الفاعل وجوديا ، فهو يمثل بالنسبة **لبارسونز** وحدة عليا تمثل مركب مكانة الدور ، و لكنه لا يمثل الشخصية كنسق حيث يحاول بارسونز حفظ الشخصية كنسق بعيد عن أي اختزال إلى مستوى أدنى.

[1] معن خليل عمر :- **معجم علم الاجتماع المعاصر**، دار الشروق ، عمان ، 2006، ص386 .

[2] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره ، ص 53 .

يوضح بارسونز هناك ثلاث وحدات في الأنساق تعزى الفرد الفاعل ، و يمكن ترتيبها من الأبسط إلى الأكثر تركيبا.

1. التصرف الاجتماعي و هي تشكل من قبل الفاعل وتوجه نحو واحد أو أكثر من الفاعلين لموضوعات اجتماعية.

2. المكانة و الدور كنسق فرعي منظم لتصرفات الفاعلين الذين يحتلون مكانات ذات علاقات تبادلية دائمة و يتصرفون تجاه بعضهم في ضوء توجيهات تبادلية معينة .

3. الفاعل نفسه كوحدة اجتماعية ، فهو المنظم لجميع المكانات و الأدوار التي تنسب إليه كموضوع اجتماعي [1].

و في كلا الحالتين يحصر الفرد الفاعل ما يتضمنه الدور و المكانة من خصائص ضمن التنظيم الاجتماعي , لأنّ خصائص الدور و المكانة تحدد اجتماعياً إذن ستكون اختبارات الفاعل مقيدة بما يرتبط بها من توقعات فتتضائل حريّة الاختيار الفردي أمام قيود ما هو اجتماعي و ثقافي .و بهذا تحول من التركيز على البعد الذاتي إلى التركيز على البعد الموضوعي . أما الأنماط النظامية في التوقعات النمطية أو البنائية فهي التي تحدد السلوك الثقافي المناسب للأفراد الذين يقومون بأدوار اجتماعية متعددة و مختلفة [2].

في حين نرى يتطور النسق من أدوار المكانة أي شبكة من المراكز التي ترتبط بها توقعات سلوكية محددة بما فيها أنواع الثواب و العقاب للوفاء أو عدم الوفاء بتلك التوقعات ، هذه العملية التي تدعى عنده بلورة المؤسسات الاجتماعية . وتعني تعزز في علاقات اجتماعية محددة عبر زمان معين ، بحيث أن السلوك المرتبط بكل دور يبقى ثابتا بغض النظر عمن يحتل تلك المكانة . و يمكن اعتبار المجتمع ككل مؤسسات مختلفة فيه شبكة من الأدوار تحكم كلا منهما معايير و قيم ثابتة.

فالنسق الاجتماعي ليس النسق الوحيد المتضمن بشكل جنيني في وحدة الفعل الصغرى ، فبلورة المؤسسات و تطور النسق الاجتماعي تستلزم ثلاثة أنساق أخرى تستلزم فاعلا يرمي إلى الحصول على الحد الأقصى من الإشباع (نسق الشخصية) ، و تستلزم بقدر ما يتعلق الأمر بالمجتمع نسقا من القيم له انتشارا واسع ، بحيث أن هذه القيم تمنح التماسك للمعايير المختلفة المرتبطة بمختلف أدوار المكانة (النسق الثقافي) [3].

أجرى بارسونز دراسة النظام الاجتماعي معتمداً على التحليل البنائي الوظيفي وأسس تحليله على الفرضيات التالية :

- إنّ النظام يشكل الحالة الأساسية للنسق وما بين مكوناته من علاقات .
- تميل الأنساق الاجتماعية إلى المحافظة على النظام وحالة التوازن .

---

[1] محمد عبد الكريم الحوارني :- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع (التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفية و الصراع)** ، الطبعة الأولى ، دار مجدلاوي ، الأردن ،2008 ،ص ص 174-175 .

[2] السيد علي شتا :- **نظرية علم الاجتماع** ، د- ط ، المكتبة المصرية ، القاهرة ،2004، ص 295.

[3] إيان كريب :- **النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس** ، ترجمة محمد حسين غلوم ، د. ط ، عالم المعرفة ، العدد244 ، الكويت ،1999، ص67.

- يمكن أن يكون النسق ثابتاً مستقراً أو متغيراً تغيرات تدريجية منتظمة .
- ترتبط أجزاء النسق ومكوناته بعلاقات تكاملية منسجمة .
- يحافظ النسق على حدود معينة في علاقته ببيئته .
- تعتبر عمليات توزيع الأدوار و المكانات و التكامل بينها من العمليات الضرورية لحالة التوازن .
- يميل النسق إلى المحافظة على الحدود وعلاقات بكل الأجزاء وفيما بينها وضبط التغيرات في البيئة وضبط الميل لتغيير النسق من الداخل [1].

و كما ذكرنا سابقاً في تعريف النسق أنه مصطلح يتضمن وجود وحدة تتشكل من مكونات مترابطة و متساندة بينها علاقات متفاعلة مع بعضها البعض ، و على هذا الأساس يرى بارسونز أنّ النسق الاجتماعي يشمل على أنساق فرعية (النسق الثقافي ، العضوي ، الشخصي) ، فان هذه الأنساق الفرعية المكونة لهذا المجتمع .

فالنسق الاجتماعي فيمكن تصوره كالشبكة خيوط تكوينها هي الدور و المكانة فترابط الدور بالمكانة يشكل النسق الاجتماعي كما ترابط الخيوط بشكل الشبكة فالنسق الاجتماعي الأسري يكونه دور ومكانة كل فرد من أفراد الأسرة ولارتباط الموضوع بأحكام تدرس النسق الشخصي [2].

نستنتج أن البناء الاجتماعي و مكوناته و ما بينهما من علاقات نمطية يعتبر الدور المظهر الديناميكي و الوظيفي المتغير للتصرفات الفردية في مختلف المجتمعات الاجتماعية ، و يفسر بالتالي طبيعة السلوك و الأفعال الفردية و آلياته[3].

فان المكانة تبدو أكثر استقرارا و ثباتا بحيث تشكل بنية اجتماعية لها أهمية و معنى وقيمتها مؤثرة في العلاقة القائمة بين شخصين أو أكثر ، فالبنسبة للمواقع الأخرى ذات العلاقة الخاصة ؛ أو ذات العلاقة بالجماعة تعتبر المكانة و الدور العناصر التحليلية الأساسية للبناء الاجتماعي .

إنّ البناء يعني العلاقات بين هذه الأجزاء التي تربطه و يربط الأدوار و المكانات و الجماعات المختلفة في تكوين المجتمع , و لكن هذا الرابط له قيم ومعايير تشكل قواعد السلوك والعلاقات كما تشكل أسس أوجه التراتب و التدرج في البناء الاجتماعي هذه العلاقات ينشأ عنها تفاعل الفرد مع الآخرين فيكتسب ثقافتهم. و بهذا فإنّ وظيفة النسق الثقافي تجاوزت مؤسسات المجتمع إلى مؤسسات الأنماط الشخصية و توجهها الفاعل في الجماعة و المجتمع .

---

[1] شاكر حسين الخشالي:- **نظريات معاصرة في علم الاجتماع** ، د- ط ، الأكاديمية العربية ، الدنمارك ،2011، ص21 .مرجع إلكتروني ، من المكتبة إلكترونيةwww.kotobarabia.com

[2] أحمد زايد :- **علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية و النقدية** ، الطبعة الأولى ،دار النهضة العربية، مصر ،2006 ، ص ص111- 114 .بتصرف

[3] جبوفاني بوسينو :- **نقد المعرفة في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد عرب صاصيلا ، المؤسسة الجامعية ، بيروت ،1995، ص79.

فالمحور النسق الاجتماعي يتمثل في التفاعل الاجتماعي بين الأفراد ، فالفرد هو وحدة التفاعل من خلال فعله أو ما يسمى بالدور، فالتفاعل الأدوار تشكل ما يطلق عليه بالنظم الاجتماعية .

استطاع بارسونز من خلال مفهومي الدور و المكانة أن يقدم تحليل نظري لتصرفات و سلوك الأفراد و تفاعلهم داخل النسق الاجتماعي.

1-2 الموقف النقدي من النظرية: – يعد مقال روبرت ميرتون (Toward The Condification Of Function Analysin Sociology) أهم نقد وجه للبنائية الوظيفية .

يرى روبرت ميرتون أن التحليل الوظيفي يدرس ظواهر محدودة مثل الأدوار ، الأنماط المؤسسية و الثقافية ،و العمليات الاجتماعية...الخ .

كما أضاف أن هناك فرق بين الأدوار التي تعالج فكرة الصراعات في المجتمع . و يزداد تنوعا و تخصيصا في المجتمعات المعقدة و بين الوظيفة . فالفرد مثلا يمكن أن يؤدي أدوار معقدة و متخصصة ، و لكنه يعجز عن القيام بكل الوظائف لهذا تبرز فكرة التخصص في الأدوار عوضا عن القيام بشتى الوظائف [1].

لذلك يختلف **بارسونز** كل الاختلاف مع ميرتون ، بحيث كانت الحالة الأساسية للنسق من وجهة نظر الوظيفية هي حالة التوازن و التكامل ، فان **تالكوت بارسونز** يؤكد على أن النسق الاجتماعي في حالة تلاؤمية مستمرة و يستهدف دائما تحقيق التوازن الديناميكي أو المتحرك حتى أصبح هذا السعي الأخير هو الحالة الدائمة للنسق .

و نجد إلى جانبه أن **ميرتون** قد طور هذا الجانب و الموقف ليؤكد مثلما شكل حالة التكامل و التوازن الحالة المرجعية للنسق، فان من الممكن أيضا أن يستند إلى عدم التوازن أو عدم التكامل [2].

أي أن ميرتون لم يهتم بالجوانب الاستاتيكية بالبناء الاجتماعي ، و في هذا طرح فكرة المعوق الوظيفي الذي يشير إلى تلك النتائج التي يمكن ملاحظتها من تكيف النسق أو توافقه . و يوضح أهمية هذا المفهوم بقوله:– «مفهوم المعوقات الوظيفية بما يتضمنه من ضغط و توتر على المستوى البنائي يمثل أداة تحليلية هامة لفهم و دراسة الديناميكية و التغيير»[3].

2) **نظرية التمثيل المسرحي عند ارفنج جوفمان** :– في كتابه المسمى (**تقديم النفس في الحياة الاجتماعية**) فلقد لخص **ارفنج جوفمان** فكرته عن الحياة الاجتماعية بالتمثيل المسرحي معتمدا على أسلوب "**كينيت بيرك** "اتجاه الدراما الاجتماعية لصوغ ما يسميه من وجهة نظره درامية أو مسرحية ، و هو الأمر الذي يسمح بتحليل الأساليب التي نسلكها لأداء أدوارنا المختلفة ، فالإنسان يؤدي أدوار في الحياة مثل أدوار الممثل

[1] أكرم حجازي :– **الموجز في النظريات الاجتماعية التقليدية و المعاصرة** ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد18،جامعة تعز، اليمن ،2005 ،ص ص44-46.

[2] علي ليله :– **روبرت ميرتون و التجديد داخل البنائية الوظيفية** ، المكتبة المصرية ،2006 ، الإسكندرية ، ص18.

[3] علي ليلة :– **البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الانثربولوجية** ، د. ط ، دار المعارف ، القاهرة ، 1982، ص357.

بالمسرح أما الجماعة فهي الفرقة المسرحية يتعاون أعضاؤها لإنجاح المهمة . وتكاثف الجماعة وولاء أفرادها وتحمل مسؤوليتهم بتعلم أدوارهم.

فالأدوار أي التوقعات التي تكون لدى الآخرين عن سلوكنا في ظروف معينة هي بمنزلة نصوص نقوم بتمثيلها[1].

ميز جوفمان بين أشكال التفاعل في البناء الاجتماعي الكبير يتباين عن رصده في العمليات البسيطة للمواقف المسرحية[2].

يعتبر أنّ التفاعل بتواجد أطرافه يتضمن اهتمام كل طرف بالآخر , وبهذا اعتبار للآخر في عملية التفاعل، إن وجود الآخر في عملية التفاعل يمكن أن يتضمن في ظرف زماني مكاني محدد خصائص منها الحرج وتدبير لحظات السكون والقدرة على استمرارية التفاعل في إطار الترتيب حسب المكانة , إنّ اهتمام **جوفمان** على نشاط ظرفي محدد في عملية التفاعل وبهذا لا تشمل العملية الشخصية بكاملها ، إنما ضمن دور أن كان يؤمن جوفمان أنّ هناك شخصية أساسية تظهر في الأدوار المختلفة نتيجة عملية التنشئة .

إنّ **جوفمان** يرى أن التعابير الجسدية و الإيماءات ونوعية الفعل تعتبر مؤشرات أصدق للمعنى ووعي الإنسان بها, تجعله يحاول تدبير تعابيره الحركية وأفعاله بالشكل الذي يظهر فيه أحسن مظهر محاولاً إخفاء الأوجه السلبية مما يجعل التفاعل الاجتماعي نوعاً من لعبة الانطباعات بين المرسل والمستقبل طرف يحاول اكتشاف الحقيقة , وطرف يحاول إخفاؤها الأمر الذي يساعد في استمرار العملية الاجتماعية . بحيث كل طرف من أطراف التفاعل يحاول حماية صورته و يقدم أفضل صورة لذاته لمحاولة دفاعية , ويحاول كل إنسان في عملية التفاعل وضع واجهه تشمل الرموز والإشارات التي تتناسب مع مكانة الدور كالملبس ونمط اللغة .

إنّ اختلاف جماعات التفاعل وتباين قيمها وظروفها تتطلب صوراً وواجهات مختلفة عن النفس مما يتطلب معرفة الآخرين وظروفهم ليتمكن المتفاعل من تبني الواجهة المناسبة وهنا يحاول الإنسان في أداءه للدور تمثيل ما يعتقد أنه الصورة التي تنسجم مع القيم الرسمية للمجتمع و في حالة تناقض هذه القيم عليه الاختيار ويقوم الاختيار بتقديم ما يود أن يعتقده الآخرون الذات الأساسية .

و هنا يشير **جوفمان** إلى الذات الفاعلة و النشطة هذا يتناقض نوعياً بين الذات النظرية (الأنا) والذات الاجتماعية و يميل إلى تغليب الذات الاجتماعية ، بذلك يتشابه مع ما في المسرح حيث يتقيد الممثل بالنص واعتبار استجابات الجمهور و هنا الإنسان مقيد بما استدمج من ثقافة الجماعة واعتبار الآخر في عملية التفاعل , أنّ الممثل المسرحي والإنسان عامة يمر بموقفين **الأول** منطقة الخشبة الأمامية حيث يقدم هوياته العامة للجمهور ، حيث يُعرف في أدوار محددة و تتكون مقدمة الأداء من وضعها الذي يكون غالبا ثابتا في مكان واحد مع الواجهة الشخصية التي يستحضرها في موقف ما . بمعنى وجوده في حضور الآخرين على

[1] إيان كريب :- **النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هبرماس** ، ترجمة محمد حسين غلوم ، الطبعة الأولى ، العدد 244 عالم المعرفة ، الكويت ،1999، ص 122.

[2] شحاته صيام :- مرجع سبق ذكره، ص173.

المسرح ، و الثاني الخشبة الخلفية هي المكان الذي تحرره من وجود الآخرين عندما يكون منفرداً حيث يتصرف بهذه الحالة بحرية دون اعتبار للآخر بعيدا عن الدور الذي يقوم به [1].

فهو يراجع أدائه قبل عودته إلى خشبة المسرح ، رغم أنّ هذه حالة تحتاج تحضير الإنسان نفسه للمواجهة والتفاعل بكل ما تحتاجه هذه المواجهة من رموز , أن تحرر الإنسان من ضبط وضغوط الآخرين يمنحه ظرفاً يعود فيه إلى التأمل الذاتي ويمنحه حريّة ظرفية ، و كما ينطوي أداء الفريق على التعاون فإنه يمكن أن يتضمن التصادم وتناقض هوياتهم ، مما يؤدي إلى وجود أسرار ينتج عنها تصنيف أفراد الجماعة.

إنّ اهتمام **جوفمان** في تحليل عملية التفاعل بوجود المتفاعلين جعله يهتم بعاملي الزمان والمكان , فالتفاعل الاجتماعي مقيد بظرفي الزمان و المكان و لكل لقاء بداية و نهاية ، لهذا فالتفاعل عمل ظرفي و في تناول جوفمان لتقديم الذات وتدبير الانطباعات يحلل الفعل من زوايا ثلاثة هي :

- قدرة الفرد على فهم ما يقوم به واستخدام هذا الفهم في توجيه فعله .
- يظهر المتفاعلون ثقة في التحكم الجسماني والمناورة والقدرة على تأويل اتصالات الآخرين .
- قدرة الإنسان على قراءة الموقف وقلب الأحداث يعطيه شعوراً بالقيمة والعظمة .

يمكن القول أنّ مكانة الفرد بالنسبة **لجوفمان** تنبع من كيفية تقديمه لذاته و أفعاله من خلال حياته اليومية و الطريقة التي يمكن بها التحكم بانطباعات الآخرين عنه أثناء التفاعل الاجتماعي ، فمكانة الفاعل تبرز من خلال تقديم نفسه للآخرين بشكل أفضل من خلال دوره في حياته اليومية ليحقق أفضل صورة لمكانته من التفسيرات التي تفسر سلوكه لدى الغير لكي يستجيب لها سلبا أو إيجابا .

فالبحث عن معلومات حول رموز الآخرين لكي يحدد موقفه منهم و يعطي انطباعا منسجما مع استجاباتهم التي يتبعها ،و يقوم الآخرين بجمع المعلومات حول مكانة الفرد الاجتماعية و الاقتصادية و اعتباره الاجتماعي و ثقته بنفسه و بالآخرين وغيرها من الصفات الفردية .

فالمكانة و السلوك الاجتماعي يتوقف على عناصر فردية قائمة على قيام بدور متصنع بقصد تحقيق مكانته و رضا الآخرين عنه من جهة ، ووفق ردود فعل الآخرين عن سلوكه . فالمكانة الفرد و أدائه في الحياة اليومية لا ينفصل عن سلوك الفرد فهو مرتبط بسلوك الغير[2] .

إنّ هذا البناء المفاهيمي لعملية بناء الفعل كما جاء لدى التفاعليين **و جوفمان** من خلال الوعي بالذات يعتبر توجهاً مغايراً لما جاء في كثير من الاتجاهات النظرية لعلم الاجتماع و تختلف الإشارة للذات هنا عن التناول السيكولوجي لأنها تشمل عملية اتصال وتفاعل مستمر يقوم بها الفرد بملاحظة المواضيع بقيمها

[1] جون سكوت :- **خمسون عالما اجتماعيا أساسيا المنظرون المعاصرون** ، ترجمة محمود محمد حلمي ، الطبعة الأولى ، مكتبة الإسكندرية ، بيروت ،2009 ،ص 247.

[2] جون سكوت :- نفس المرجع السابق ، ص ص 193-194.

ويصفها ويعطيها معنى، ثمّ يقرر فعله بناءً على هذا وتعتبر هذه العملية أساساً للوعي بالذات فلا ينحصر الاهتمام هنا بما يفعل الفرد ، و إنما بتصوراته وتأويلاته .

فالفرد هنا كائن عقلاني ديناميكي نشط موجة لحل المشكلات قادر على التأويل وأخذ واستيطان دور الآخرين و ليس مجرد منفعل بما هو قائم اجتماعياً ثقافياً ولهذا تعتبر التفاعلية الرمزية من الاتجاهات النظرية الهامّة في دراسة علاقة الفرد بالمجتمع وبيان دينامية هذه العلاقة في نمو وتطور كل من الجانبين الفردي والمجتمعي.

3) نظرية التبادل الاجتماعي:- ظهرت نظرية التبادل الاجتماعي كإحدى الاتجاهات النظرية التي تبلورت نتيجة لما نشأ من إخفاق البنائية الوظيفية في تفسيرها للواقع الاجتماعي ومتغيراته وتفسر السلوك الإنساني في كل المستويات جاءت المحاولة الأولى معتمدةً على عوامل نفسية في تفسير السلوك ترتبط في بعض مضمونها بعوامل بيولوجية ثمّ أعقبتها محاولات تجاوزت اختزال السلوك الإنساني برده للعوامل النفسية وذلك بإدخال ارتباطه بالبناء الاجتماعي و الثقافة .

هذه كانت محاولات أصحاب النظرية التبادلية معتمدين في طرح ومناقشة أفكارهم على مصادر معرفية متعددة أهمها بعض أفكار و افتراضات مفكري الاقتصاد السياسي الكلاسيكي وكتابات الأنثروبولوجيين ، مما ورد منها المدرسة السلوكية ورغم تباين طرحاتهم في موضوع السلوك الإنساني إلا أنه يمكن الاستفادة منه بجانبين الأول دراسة عملية التفاعل و ما يمكن أن تتضمن من تأثيرات متبادلة بين طرفي التفاعل ، و الثاني إمكانية الانتقال من مستويات التفاعل الأولية إلى بحث مستويات التنظيمات المعقدة التركيب والمستوى المجتمعي [1].

و تنظر التبادلية إلى عملية التبادل كعملية متأصلة في الفعل الاجتماعي ، و أنها الأكثر شيوعا في الحياة الاجتماعية . لان التبادل يمثل أطروحاتها الأساسية و الفرد هو وحدة التحليل فيها ؛ و أنه من خلال فهم سلوك التبادل بين الأفراد تتكون لديهم المعرفة بالجماعة التي يكتسبون صفاتها و خصائصها من أعضائها ، من ثم فهي ليست ذات كيان مستقل ، و فيما يلي عرض لأفكار كل من **جورج هومنز Georeg Homans**و**بيتر بلاو Peter Blau** حول تصوراتهم حول المكانة و الاحترام الاجتماعي و المكافأة الاجتماعية من خلال عملية التفاعل .[2]

من بين القضايا الرئيسية للنظرية التبادلية:

أ- يتم التبادل على أساس حساب التكلفة و العائد ، فيتجنب الفرد السلوك الذي لا يعود بالفائدة عليه .

ب- السلوك البشري يتم من خلال المقارنة بين البدائل المختلفة على أساس مبدأ التكلفة و العائد (مبدأ الأخذ و العطاء).

ت- التبادل لا يقتصر على الجانب الاقتصادي ،و إنما يرتبط بجوانب اجتماعية و نفسية .

[1] شاكر حسين الخشالي : - مرجع سبق ذكره ، ص77.

[2] عبد العزيز بن علي :- **نظريات علم الاجتماع (تصنيفاتها، اتجاهاتها و بعض نماذجها)**، د . ط ، جامعة الإمام بن سعود الإسلامية ، السعودية ، ص20.

1-3 التبادل الاجتماعي عند جورج هومنز :- يبدأ التفاعل الاجتماعي عند **جورج هومنز** من تفاعل الأفراد التقابلي وجها لوجه عاكسا بذلك الأوجه النفسية و الاقتصادية و الاجتماعية لتكون قاعدة لعملية التبادل فيما بعد بين المتفاعلين قوامها أهداف و غايات اجتماعية كالسمعة و الاعتبار و الاحترام و التقدير و النفوذ الاجتماعي .

يعتبر **هومنز** أن المنفعة المادية الصرفة ليست دائما هدفا للتبادل الاجتماعي ،بل إن **هومنز** يعد القبول الاجتماعي و الاحترام مكافأة اجتماعية للفرد داخل جماعته لأنه داخل جماعته يشترك في عدة عمليات تبادلية مستمرة تستهدف القبول الاجتماعي من قبل أعضاء جماعته و احترامهم له الذي يزيد من اعتباره الاجتماعي و مكانته الاجتماعية و بدوره يكثف من تماثله الاجتماعي [1].

فالقبول و الاحترام و التماثل الاجتماعي اعتبرهما **هومنز** مكافأة اجتماعية للفرد داخل جماعته .

كما يرى من خلال المواقع الاجتماعية للجماعة التي تتألف من عليا ، وسطى ، دنيا فالأفراد يشغلون مواقع عليا يحصلون على مكافآت اجتماعية كثيرة بسبب تماثلهم مع قيم و أهداف جماعاتهم ، و كلما أدرك شاغلوا هذا الموقع العالي أهمية المكافآت الاجتماعية زاد من نشاطهم الاجتماعي داخل جماعتهم .

و كلما كانت المكانة عالية كلما زادت المكافأة الاجتماعية ، أما الأفراد الذين يشغلون مواقع وسطى ، فان آرائهم و أحكامهم و إن كانت على صواب فإنهم لا يحصلون على مكانة اجتماعية عالية ، هذا يعني أنهم لا يتمتعون بموقع اجتماعي حيوي و نشط .

ثم يدلف **هومنز** أنه كلما زاد الفرد من نشاطاته الاجتماعية زادت مكافآته و مكانته الاجتماعية أي ربط بين النشاط أو مستوى المهنة التي يقوم بها الفرد و سمعة و المكانة التي يتلقها من جماعته في المجتمع ، فمثل هذا بالمثال ففي المجتمع الصناعي تزداد أنشطة الفرد الاجتماعية و تقل في المجتمع الزراعي .

لذلك يرى **هومنز** أن الرجل الصناعي تزداد مكانته و وتقديره و سمعته الاجتماعية من خلال ثروته و مساعديه، و أعتبرها مكافأة اجتماعية لنشاط الرجل الصناعي[2] .

أوضح **هومنز** أن كلما زادت قيمة المكافأة في العلاقات التبادلية زاد الفرد من نشاطه من أجل الحصول على مكافأة و العكس صحيح . لكن إذا ما كرر الفرد السلوك نفسه في فترة زمنية أخرى ، فان قيمة المكافأة تكون عالية في تقييمه لأنه سبق و أن حصل عليها . فالقبول الاجتماعي يلعب دورا مهما في العلاقات كما تفعل النقود عملية التبادل الاجتماعي لكن وجه الاختلاف هو أن الفرد لا يستطيع إستخذام الاعتراف الاجتماعي كوسيلة للحصول على منافع أخرى مثل النقود في المبادلة التجارية [3].

---

[1] معن خليل عمر :- **نظريات معاصرة في علم الاجتماع** ، الطبعة الثانية ، دار الشروق ، الأردن ،2005، ص 173.

[2] معن خليل عمر :- نفس المرجع ، ص 177.

[3] عبد العزيز بن علي :- مرجع سبق ذكره ، ص 23.

و من ناحية أخرى حاول أن يوضح السلوك في ضوء القوة و المكانة و التفاوت في البناء الاجتماعي ، و من جانب آخر فانه نظر إلى المكانة على أنها تكمن أصلا في التبادل و تعني القدرة على الامتداد بمكافآت مرغوبة و أنها تنعكس في النشاط الذي يمكن إن يحصل عليه الأفراد مقابل الخذمات . و قد حصر مفهوم القوة كما أوضحه العالم ماكس فيبر المتمثل في قدرة أحد لأطراف في تشكيل سلوك الآخرين .

لم يعالج المكانة على أنها انعكاس مباشر للقوى ، بل أكد على أهمية مكانة شخص ما للقبول الاجتماعي. و يرى أنه على الرغم مما يسهم به احترام الذات في المكانة إلا أنه لا يحددها ، بل أنها تتحدد من خلال أحد الجماعات الإثنية و من خلال تراكم الخبرة نتيجة التقدم في السن ، كما أن هناك بعض الأوضاع المهنية ذات المستوى العالي التي يشغلها بعض الأفراد تدخل أيضا في تحديد المكانة ، إلى جانب ما تتميز به بعض أعضاء الجماعات عن غيرهم في المجتمع في جوانب مثل المعرفة و المهارة و الثروة أو المستوى التعليمي [1].

2-3 **بيتر بلاو**:- إنّ نقد **بلاو لهومانز** تحدد من خلال قيام **بلاو** بدراسة وتحليل عملية التبادل على مستوى العلاقات الفردية و بنفس الوقت يحسر العلاقة بين هذا المستوى الأولي ومستوى التنظيمات و المجتمع. فهو يسير باتجاه تكملة أعمال **هومانز** , إذ يرى أنه لا يمكن بحث عملية التفاعل الاجتماعي بمعزل عن البناء الاجتماعي والإطار الثقافي .

فالبناء الاجتماعي يتشكل نتيجة عمليات التفاعل لكنه يكتسب بعد قيامه وجوداً مستقلاً ويصبح من العوامل المؤثرة بين المتفاعلين .

فإنّ **بلاو** يرى أنّ التفاعل أولاً يحدث في إطار الجماعات حيث يحاول الأفراد كسب تقبل الجماعة لهم بامتثالهم لمعاييرها فتنتظم الجماعة وتتماسك وتحدث علاقات تكاملية ثمّ بعد ذلك يظهر التنافس على المكانات و المكافئات وعلى ضوء ذلك تتضمن العلاقات الاجتماعية احتمالات وجود الجانبين التكاملي والتنافسي.

و ربما حتى ضمن الأسرة وجماعة الأصدقاء ويحاول الفرد عند بناء علاقاته بالآخرين أن لا يعتمد عليهم مما قد يفقده استقلاليته أو بعضاً منها , وهنا يظهر لديهم القدرة على منح مكافئات أو إيقاع عقاب أو مساعدة الآخرين مما يمهد لظهور قادة وبهذه تؤدي عملية التفاعل في إطار ثقافة الجماعة إلى توزيع الأدوار والمكافئات وتشكل بناء اجتماعي تفرضه الحاجة إلى تكامل العلاقات الجماعية هذا ما أوضحه **بلاو** بالمجتمعات البسيطة الفرعية .

أما المعقدة التركيب فإنها تختلف في بنائها وعلاقاتها ومجالاتها من خلال عمليات التفاعل , وبما أنّ معظم التفاعل في المجتمعات الكبرى يتم بعلاقات غير مباشرة فلا بدّ من آلية تتوسط العلاقات في البناء وهذه تشمل المعايير والأنظمة والتعليمات وتشكل هذه زائداً المعايير الثقافية والرسمية قاعدة تنظيم الحياة الاجتماعية وآلية تنظيم عمليات التفاعل وبسبب تباين البناء الاجتماعي فلا يستبعد **بلاو** أن تظهر تنظيمات في بنيتها القادة

[1] السيد رشاد غنيم :- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** ،د . ط ،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2008،ص 79.

والمعارضين الأمر الذي لا يستبعد الصراع أنّ *بلاو* في عمله هذا الذي يحاول فيه ربط المستويات الاجتماعية المختلفة والانتقال من الخاص إلى العام فالأعم يحاول بذلك سدّ الثغرة بين البنائية الوظيفية **لبارسونز** وتبادلية **هومانز**.

و يرى أنّ الانتقال من المستوى الفردي إلى مستوى البناء الاجتماعي ومعالجة التغيير يمكن أن تتضح من خلال عملية مرحلية تتضمن الخطوات التالية : تؤدي عمليات التفاعل بين الأشخاص إلى تباين المكانات **كخطوة أولى** وإلى القوة **كخطوة ثانية** و إلى التنظيم والشرعية **كخطوة ثالثة** التي يمكن أن تحمل بذور **الخطوة الرابعة** التي هي المعارضة والتغيير ، يعتبر التبادل المادي و المعنوي هو الدافع الرئيسي لسلوك الفرد [1].

يحدث التفاعل بين الأفراد من أجل كسب تقبل الجماعة بامتثالهم لمعاييرها مما يؤدي إلى عملية تنظيم للجماعة و تماسكها ،و مقابل العلاقات التكاملية ،يظهر التنافس على المكانات ، تؤدي العمليات في إطار ثقافة الجماعة إلى توزيع الأدوار و المكانات التي تفرضه الحاجة إلى تكامل العلاقات في الجماعة [2].

في تناوله لعملية التبادل الاجتماعي يتضمن مسؤوليات و حقوق وثقة متبادلة تحكمها منطلقات ثقافية ، استخدم بذلك مفهوم الدور "**لميد**" بمعنى كل طرف في التبادل يحاول معرفة حاجات الآخر و توقعاته و يتضمن هذا استعداد كل طرف أخذ الآخر بعين الاعتبار ،سواء من حيث الاستجابة لحاجاته ،أو التصرف على أساس إدراكه لموقف الآخر و ظروفه .يدخل الفرد إذن في عملية التبادل لتحقيق منفعة أو غاية يحاول في الوقت نفسه تلبية حاجات الآخر و توقعاته .

يوضح **بلاو** متغيرات التفاوت في البناء الاجتماعي إذ يرى أنّ التباين بالمكانة وتملك الموارد النادرة يمنح من يملك القوة فرصة أكبر للتنافس فيملي إرادته ويحقق منافع أكثر ويتحكم في منفعة الآخر وهذا يسمح بالاستقلال عندئذٍ يمكن أن يحقق تحالف المواقف الضعيفة منع عملية الاستغلال هذه أو تحجيمها , أو تلعب القيم والمعايير الثقافية الرسمية دورها في منع الاستغلال لكن محتمل أن تكون المعايير والقوانين نفسها في بعض النظم تساعد على الاستغلال واستمراره . فالذين يملكون القوة هم الذين يصوغون الثقافات والتشريعات, ويتمثل الوجه الآخر لشرعية الوضع القائم بما فيه من استغلال هو أن يتقبل من يقع عليهم الظلم بهذا الواقع وتستمر الحال إلى أن يرفض المظلومون الوضع , ومن مصادر القوة تحكم شخص في خدمات أو سلع أو قيم يحتاجها الآخرون ولا يملكون ما يقابلها والطرف الأول لا يحتاج لخدمات أو سلع أو متطلبات من الآخرين وبهذا يصبح الاحتكار مصدر قوة وتحكم .

يعتبر المكانة الاجتماعية و تفاوتها من بين المتغيرات الوسيطية في التباين و التفاوت في البناء الاجتماعي تمنح لصاحبها القوة و النفوذ ، بالتالي تحقق قدر أكبر من المنافع أو التحكم في منفعة الآخر .

---

[1] معن خليل عمر :- نفس المرجع السابق ، ص 184 بتصرف.

[2] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره ، ص 223.

فالتفاوت في القوة و مصادرها من المتغيرات التي تسمح بالاستغلال،و في فرص تشكيل العلاقات حتى على المستويات الأولية فالأغلب أن تتم هذه العلاقات بين من يتماثلون في المكانة الاجتماعية و إذا حدث توتر في العلاقات اعترف المتفاعلون بهذا التفاوت في المكانة [1].

ما يلاحظ أن **بلاو** يرى أن هناك اختلاف الأفراد على أساس المكانة و امتلاك القوة ، لأن الدافع الرئيسي الذي يحركهم هو حصولهم على المزيد من القوة و الاعتبار الاجتماعي و المكافأة بالاعتبارها أحد خصائص التنظيمات الكبرى . حيث يسعى الأفراد ذوي المكانة العليا الذين يملكون القوة إلى محاولة إخضاع الأشخاص الخاضعين إلى محاولة إيجاد طرق أخرى بديلة تحقق لهم نوعا من امتلاك المكانة و ذلك من خلال الانتماء إلى جماعات أخرى تعمل من جانبها على تطوير المعايير التي تساعد أعضائها على الامتثال و الخضوع من جانبهم ومن ثم يترتب عن ذلك نوع من التكامل [2].

يفضي من خلال دراسته للتبادل الاجتماعي بين الأفراد من باب إدراك الفرد باحتمالية حصوله على مكافأة من فرد آخر و أعتبر القبول و الاعتبار الاجتماعيين نوعين من أنواع المكافآت بشكل عام كالنقود . بينما يميط اللثام عن القبول الاجتماعي كمكافأة مناسبة و ملائمة لبناء علاقة تبادلية لأنها وسيلة اجتماعية معنوية لا مادية يمكن تداولها بين الأفراد من أجل تأسيس علاقة تبادلية ، لذلك يقدم الفرد خدمات أو مساعدات يحصل بوساطتها على احترام اجتماعي و مكانة من الآخرين فيمنحوه اعتبار اجتماعيا .

و في خلاصة القول اهتم بلاو بتفسير التبادل غير المتوازن التي لا يمكن لأنماط التبادل الكبرى أو الصغرى أن تعمل دون تفاوت في المكانة و القوة .

4) نظرية البنيوية التكوينية*:- أوضح **بيير بورديو** في نظريته حول **المجال الاجتماعي** أن مكانة الفرد في أي مجال أو في المجتمع مرتبطة بالاستعداداته الثقافية التي يكتسبها منه ، الذي يشير في معنى المجال إلى نشاط محدد في الحياة له تنظيمه وقواعده والتي تتضمن تراتب مكانات وضع متباينة كما هو الحال في مهنتي الطب والهندسة ويتشكل هذا التباين بين أعضاء المجال الواحد على أساس التباين في ملكيته أشكال رأس المال وحيث يتجمع من يتماثلون في ملكية رأس المال في أوضاع مكانية متماثلة . فلا يقتصر الأمر على تحقيق ملكية أشكال رأس المال بل لا بدّ من اعتبار التبدل في قيمتها ثمّ في القدرة على استمرارية ملكيتها في حياة الشخص ومن يخلفه من ورثة .

أما علاقة رأس المال بالتراتب سواء اجتماعياً أو ضمن المجال فيعتمد على حجم رأس المال فيتوزع المجتمع والمجال من حيث مكانة الوضع , ففئة هي من تملك الكثير وفئة أخرى من تملك القليل لكن قد يملك البعض

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سابق ، ص 226بتصرف.

[2] السيد رشاد غنيم :- نفس المرجع السابق ، ص ص 82-83.

* لمعرفة المزيد حول نظرية البنيوية التكوينية أرجع للفصل الأول.

الكثير من شكل من أشكال رأس المال والقليل من أشكال رأس المال الأخرى الأمر الذي يميز بين وضع مكانة الشخص في الجانبين .

و لهذا يحاول مالكي شكلاً من رأس المال تعزيز أوضاعهم المكانية بتملك الأشكال الأخرى من رأس المال , البعد الأهم لهذا التوزيع هو ما يقسم المجتمع على أسس مادية اقتصادية ولو أنّ رأس المال الثقافي لدى أساتذة الجامعات أكثر من الصناعيين فيخلق تعارض بينهما , والشيء **الثاني** , أنّ التفاوت في ملكية رؤوس الأموال يؤدي تباين المنطلقات والرؤى (الهابيتوس) والمواقف .

كذلك يرتبط التفاوت التراتبي في البناء الاجتماعي والمجال بمن يمتلك القوة ولهذا نرى أنّ جهد الإنسان لا ينحصر في تعظيم ما يمتلك من رؤوس الأموال (زيادتها) بل يحاول أعضاء كل مجال على بناء وتشكيل قيمة لمجالهم بحيث يظهر عليه تملك القوة الاجتماعية لجماعة ذلك المجال .

توزيع المكانات الاجتماعية و تراتبها في المجتمع و المجال ينعكس على توزيع الأفراد و منطقاتهم و خصائصهم فكل طبقة أو شريحة داخل المجال يناظرها منطلقات (الهابيتوس) ترتبط بالظروف الاجتماعية للطبقة أو الشريحة , وتعتبر المنطلقات (الهابيتوس) هي الأساس الموحد الذي يترجم مكانة الوضع الواحدة إلى أسلوب حياة متماثل نسبياً أي موحد (للفرص والاختيارات والممارسات) أو ربما يعتبر الهابيتوس من عوامل التباين في ملكية أشكال رأس المال والتوجهات والممارسات التي ترتبط بتباينات رمزية ثقافية ومنها تفاوت الأنماط اللغوية .

إنّ أهمية المجال خاصة في الإنتاج الثقافي يتأتى في أن التوزيع التراتبي فيه يرتبط بتوزيع القوة والعلاقات الطبقية , والقوة المرتبطة بالمجال تعتمد على القدرة على فرض حدود ومعايير على أعضاءه بما فيهم من هو بأعلى السلم وهذا يجعل أصحابه قادرين على الاستجابة للمتطلبات الخارجية إنّ احتمال استمرار المكانة يعتمد على استمرار ملكية رأس المال الاقتصادي والرمزي حيث يحرر النجاح الاقتصادي الشخص من المتطلبات المادية مما يؤكد الثقة بالنفس , إنّ هذه المفاهيم التحليلية للمجتمع والسلوك [1].

تتحدد المكانة الاجتماعية للمفوض في تراتبية السباق نحو التمييز بمقدار الرأسمال الثقافي الذي بحوزته فيتحول الى رأسمال رمزي يسبغ على صاحبه الاحترام و التشريف ، و يتطلب تراكم هذا الشكل من رأسمال جهدا متواصلا من أجل المحافظة على العلاقات .

ثالثا: النظرية النفسية:

1) نظرية الحاجات عند أبراهام ماسلوا A.Maslow :- طور عالم النفس الأمريكي **أبراهام ماسلوا** نظريته في سلم الحاجات التي تعتبر من ضمن النظريات تحريك الدوافع حيث ركز فيها على جوانب الدافعية لشخصية الانسانية محاولا فيها أن يُصيغ نسقا مترابطا يُفسر من خلاله حاجات و دوافع التي تحرك سلوك

[1] شاكر حسين الخشالي :- مرجع سبق ذكره ، ص ص 62-63 .

الإنسان و تشكله ، إذ يرى بأن هذه الحاجات و الدوافع تنتظم و تندرج في سلم هرمي يتم إشباعها بشكل تتابعي وفق ضرورة الحاجة و أهميتها . فالحاجة حسب **ماسلوا** هي عبارة عن قوة داخلية تدفع الفرد لأن يقوم بعمل ما لإشباع تلك الحاجة الذاتية [1].

و قد بنى نظريته على الافتراضات الأساسية التالية:

- وجوب إشباع الحاجات الدنيا أولا قبل العليا .
- إذا أشبعت حاجة ما لا تعود دافعا للسلوك .
- هناك شبكة من الحاجات المتتالية تؤثر في سلوك الفرد .
- إن سبل إشباع الحاجات العليا أكثر من تلك المتوفرة لإشباع الحاجات الأولية [2].

أوضح ماسلوا أن دوافع الفرد لا تكمن في الدوافع الاقتصادية و الاجتماعية فقط ،بل هناك دوافع لا تقل أهمية عنها تساهم بشكل كبير في تأثيرها على سلوك الفرد معتبرا أن الفرد في كل سلوكاته ،إنما يسعى إلى تحقيق و إشباع حاجات ومن بين هاتيه الحاجات حاجة الفرد إلى المكانة الاجتماعية التي يعتبرها من بين الحاجات الاجتماعية التي يسعى إلى تحقيقها ضمن الجماعة التي ينتمي إليها لشعوره بالتفاعل معهم .

قام **ماسلوا** بتقسيم تلك الحاجات إلى مجموعات مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل هرمي تبدأ من القاعدة و هي كالتالي:-

1) **الحاجات الفسيولوجية**:- تمثل المستوى الأول و الأدنى من الاحتياجات ،و هي تلك الحاجات المرتبطة بالاحتياجات الأساسية الضرورية للمعيشة ،و منها الحاجة إلى الغذاء و المأوى .

2) **الحاجة إلى الأمن**:- يتضمن حاجة الفرد إلى الأمن و الاستقرار في حياته الاجتماعية المرتبطة بعلاقاته [3].

3) **الحاجات الاجتماعية (الانتماء)**:- ترتبط هذه الحاجة بالسلوكيات الاجتماعية التي تقوم على أساس رغبة الفرد في أن يكون مقبولا كعضو في جماعة يتفاعل معهم ويتفاعلون معه في علاقات اجتماعية ، فهذه الحاجة تُكسب الفرد المكانة الاجتماعية من خلال المركز الوظيفي أو النفوذ داخل الجماعة المنتمي إليها [4]. فالحاجة الاجتماعية كدافع يوجه سلوك الفرد [5].

4) **الحاجة إلى تقدير الذات**:- تتمثل بحاجة الفرد و رغبته إلى شعوره بمكانة اجتماعية بارزة من قبل الآخرين و التقدير ، لأن الفرد يتولد شعوره بالافتقاد إلى مكانة في السلم الاجتماعي لذلك يسعى إليها لتحقق له الإشباع و الشعور أنه مهم و ضروري بالنسبة للآخرين و ضمن البناء الاجتماعي الذي ينتمي إليه ، في حين يرى **بن عيسى محمد المهدي** بأن هذه الحاجة تمثل الجانب الخارجي التي تتعلق بالسمعة و الحاجة لأن يكون

[1] نور الدين حاروش :- مرجع سبق ذكره ، ص121.

[2] فيصل حسونة :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الثانية ، دار أسامة ، عمان(الأردن) ، 2011، ص81.

[3] زاهد محمد ديري :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، 2011، ص 301 بتصرف .

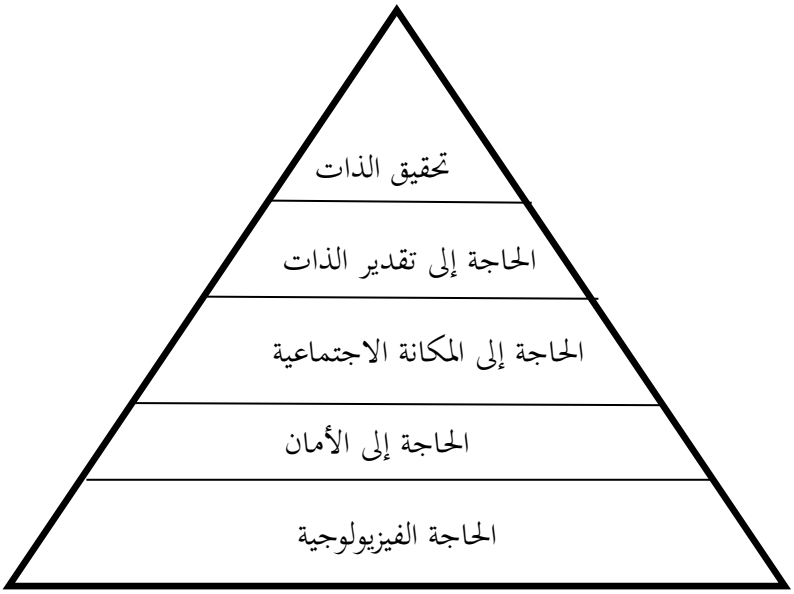
[4] نور الدين حروش:- نفس المرجع السابق ، ص 123.

[5] زاهد محمد ديري :- نفس المرجع السابق ، ص 302.

للفرد وضعا اجتماعيا مقبولا من طرف الآخرين ، أي الحاجة لأن ينظر إليه نظرة ايجابية من طرف الآخرين الذين يتفاعل معهم سواء في الحياة المهنية أو العلمية [1].

5) **الحاجة إلى تحقيق الذات**:- مرتبطة برغبة الفرد أن يحقق ذاته من خلال تعظيم إستخدام قدراته و مهاراته في محاولة تحقيق أكبر قدر ممكن من الانجازات ، و هذه الحاجة تمثل الجانب الداخلي بمعنى يتعلق بالمكانة الذاتية و الحاجة المتعلقة بالثقة بالنفس أي نظرة الإنسان إلى نفسه من الثقة فيها و الثقة في إمكانياته و مؤهلاته و قدراته المهنية و العلمية [2].

الشكل رقم05: يوضح سلم الحاجات عند ماسلو



[1] بن عيسى محمد المهدي :- **ثقافة المؤسسة** (دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر ،حالة بايب غاز PIPE GAZ) رسالة دكتوراه في علم الاجتماع ،كلية العلوم الانسانية الاجتماعية ، جامعة الجزائر ،2004-2005، ص55.

[2] بن عيسى محمد المهدي :- نفس المرجع السابق .

و على الرغم من قبول هذه النظرية لتفسير السلوك الإنساني المرتبط بالإشباع احتياجاته ، إلا أن هناك بعض الدراسات التي لم تدعم ما ذهب إليه ماسلوا في نظريته هذا ما جعل **ألديرفر**Alderfer يقترح تصور آخر لنظرية **ماسلوا** سميت نظرية (G.R.E)حيث وضع ثلاث مجموعات بدلا من خمس وهي:

- حاجات الوجودExistence.
- حاجات الانتماءRelatedness.
- حاجات التطورGrowth [1].

من أهم الانتقادات الموجهة للنظرية سنوجزها في النقاط التالية:-

- سلم الحاجات من الممكن تطبيقه على المستوى الاجتماعي لا على المستوى الفردي .
- عبارة عن نموذج مبسط لاحتياجات البشرية يتصف بنوع من الثبات ،لكن هناك الكثير من الدراسات اثبت أن حاجات الفرد متعددة و متشابكة مع بعضها البعض ومن الصعوبة أن ينسب سلوك فردي معين في وقت معين غلى درجة الإشباع من حاجة معينة .
- أعطت مفهوما عاما عن دوافع النفس البشرية إذا ما استخدم لتفسير سلوك الفرد بصورة عامة.

كما يرى العالم **فروم** إن مكانة الفرد النفسية والاجتماعية تكون مرهونة بتحقيق هويته وان التغيرات السياسية و الاقتصادية و التكنولوجية تهدد شعوره بالأمان فيصبح مهددا وفاقدا الاحساسه بالمكانة .

أما **اريكسون** فقد أشار أن شخصية الفرد و مكانته لا يمكن فهمها إلا بالعودة إلى دورة حياته كلها كما يتعايش ضمن سياق قوى بيئته معقدة ومتفاعلة و قد وجد ارتباطا بين الحصول على مكانة و الصحة النفسية أي أن الفرد الذي يتمتع بمكانة الاجتماعية يتمتع بصحة نفسية .

إن السلوك الإنساني مهما تعددت صوره له دوافع معينة توجهه إلى تحقيق رغباته و طموحاته و تحقيق كفايته و أهدافه فإنه يسعى إلى الارتقاء من أجل أن يحقق لنفسه المكانة التي يتمناها ، فالحاجة الملحة لتحقيق المكانة و الإحساس بها ليس له نهاية و قد وجد . إن الأفراد الذين يتمتعون بالذكاء الانفعالي هم أكثر اتزانا في علاقاتهم الاجتماعية وتسير أمور حياتهم [2].

و في المنظور المعرفي أن **هايدر** يفترض عدم التوازن في العلاقات مع الآخرين تكون غير مريحة و تؤدي إلى الإحساس بالمكانة الواطئة بالموازنة بالآخرين الذين نحبهم أو لا نحبهم ، أما في حالة استعادة التوازن فان الإحساس بالحرمان و التوتر يزول و يحس الفرد بمكانته نتيجة اتساق النتائج التي يحصل عليها الآخرون الذين بذلوا جهدا يشبه الجهد الذي بذله في موقف اجتماعي معين .

---

[1] منير نوري :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي ، عمان ، 2011 ، ص275.

[2] ألطاف ياسين خضر :- **الذكاء الانفعالي و علاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغداد** ، العدد الثاني و الثلاثون ، مجلة البحوث التربوية و النفسية ، بغداد ، ص 3 .

قدم **فستنجر** نظريته في المقارنة الاجتماعية التي أشار فيها أن عمليات التأثير الاجتماعي و أنواعا معينة من السلوك التنافسي سببها الحاجة لتحديد المكانة و تقويم الذات و هذا لا يتحقق إلا من خلال المقارنة مع الأشخاص الآخرين ، فإذا كانت آراوه متطابقة مع أراء الآخرين شعر بالاطمئنان إلى صحة آراءه ، و إن وجد فيها ما لا يتطابق فذلك دليل على عدم صحتها كذلك الشيء نفسه مع القدرات .

فان وجد قدراته بمستوى قدرات الآخرين أو أنه متوفق عليهم شعر بالرضا و المكانة العالية، أما إذا كان التقويم واطئا فانه يقود إلى عدم الرضا و الشعور بالمكانة الواطئة ، وقد أكد **فستنجر** على وجود عاملين يلجأ الفرد لتقويم آرائه و قدراته هما الواقع الموضوعي و الاجتماعي[1] .

خلاصة الفصل

نستخلص أن الأدوار الاجتماعية التي نقوم بها و المكانات التي نكتسبها من خلال أدوارنا التي تحدد القوة الاجتماعية و الجماعة التي ننتمي إليها ، علما أن الأدوار التي نؤديها تشكل لنا جانب الواجبات بينما المكانة تشكل جانب الحقوق سواء كانت مادية أو معنوية لذا فالدور هو الذي يحدد المكانة و هذه الأخيرة تحدد المركز و القوة .

[1] ألطاف ياسين خضر :- نفس المرجع السابق ، ص8.

الفصل الرابع

التفاعل الاجتماعي لدى المرأة العاملة المهنية

تمهيـد

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي حول التفاعل الاجتماعي:

1- مفهوم التفاعل الاجتماعي.

2- الخصائص المميزة لتفاعل الاجتماعي.

3- أنواع التفاعل الاجتماعي و أهميته .

4- مراحل عملية التفاعل الاجتماعي و أهدافه .

5- تفاعلات المرأة العاملة المهنية في بعض التنظيمات الاجتماعية .

6- المنظورات المحدثة المفسرة للتفاعل الاجتماعي .

خلاصة الفصل

تمهيد

يعتبر التفاعل الاجتماعي هو ضرب من الصور الاجتماعية التي تعكس تأثر الفرد بأعمال و أفعال غيره و تأثيره فيهم ، و من بين العمليات الاجتماعية التي تقوم بها الجماعة . فالفرد يتحرك بواسطته ليؤدي أفعالا معينة أو يقوم بسلوك محدد لذلك يساهم التفاعل الاجتماعي في تكوين سلوك الإنسان ؛ فمن خلاله يكتسب الإنسان البشري خصائصه الإنسانية ، و يتعلم لغة قومه، و ثقافة جماعته ؛ قِيمها ؛ عاداتها و تقاليدها من خلال عملية التطبيع الاجتماعي و يهيئ الفرص للأشخاص ليتميز كل منهم بشخصيته . لذلك يعد شرطا أساسيا لتكوين الجماعة و هذا ما أدى علماء النفس الاجتماعي و علماء الاجتماع للكشف عن طبيعته و ماهيته و الصور التي تسوده خلال مراحل التفاعل بين الأفراد و الجماعات و هذا ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

المبحث الأول: مدخل مفاهيمي حول التفاعل الاجتماعي:

1) مفهوم التفاعل الاجتماعي :

ترى نظرية التفاعل أنها نسق من الأشخاص يتفاعل بعضهم مع بعض؛ ما يجعلهم يرتبطون معاً في علاقات معينة و يكون كلٌّ منهم على وعي بعضويته في الجماعة و معرفة ببعض أعضائها يكونون تصوراً مشتركاً لوحدتهم .

لذلك اتخذه **بيترم سوركين** كوحدة لتحليل التنظيم الاجتماعي للمجتمع و ظواهره و يستطرد في شرحه أن التفاعل الاجتماعي مؤكدا على أن الظواهر فوق العضوية التي لا توجد إلا في نطاق الكائنات البشرية المتفاعلة مع بعضها البعض و في نتاج تفاعل هذه الكائنات .

في حين يرى كل من **هربرت ميد و بلومر** أنه عملية تكوين ايجابية تشتمل تكوين الذات و التنظيم الاجتماعي ، و أنه يقوم على تأويلات دائمة للأفعال التي يقوم بها أطراف التفاعل خلال عملية التفاعل . فهو إذن عملية تكوين ايجابية لها أسلوبها الخاص ، وعلى المشاركين في هذه العملية أن يحددوا اتجاهات سلوكهم على أساس تأويلات دائمة للأفعال التي يقوم بها الآخرون . و هم من خلال هذه العملية يتم تعديل، و تغيير استجاباتهم لأفعال الآخرين ، أو إعادة تنظيم مقاصدهم ؛ رغباتهم ؛ مشاعرهم و اتجاهاتهم و النظر في مدى ملائمة المعايير و القيم التي يعتقدونها لكي يستطيعون التكيف و التوافق مع موقف التفاعل[1].

و يُعَّرف قاموس علم الاجتماع التفاعل الاجتماعي بأنه:«هو التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد و الجماعات من خلال عملية الاتصال، والتصور البسيط لعملية التفاعل الاجتماعي يقصد به ما ينبع من الطبيعة البشرية من تأثر متبادل بين مختلف القوى الاجتماعية».

يُقصد به عمليات التأثير والتأثر المستمر بين العناصر المكونة للجماعة و تتم هذه العمليات عن طريق الاتصال بوسائله المختلفة ، و كذلك عن طريق المشاركة الوجدانية والتقليد ووحدة الهدف و الغايات و المشاركة الفكرية فيما يسود هذه الجماعة من قيم واتجاهات وعادات اجتماعية [2].

و يعتبر أيضا نسق مترابط من الأفعال المتبادلة التي تنشأ منها علل الارتباط بين الأفعال التي تغير من سلوك أو موقف فهو يشمل على دائرة واسعة من الظواهر ، فهي قضية اجتماعية أساسية و أن جميع الظواهر و العمليات التي تجرى في أي مجتمع ؛ وفي أي مرحلة زمنية ممكن إرجاعها إلى ظاهرة التفاعل و فهم توضيح جميع العمليات التي تجرى في المجتمع من خلاله [3].

---

[1] السيد علي شتا :- مرجع سابق ، ص27.

[2] فهمي سليم الغزوي :- مرجع سبق ذكره ، ص12.

[3] جمال مجدي حسين :- **سوسيولوجيا المجتمع** ، د. ط، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة ، 2007، ص ص91-92.

فهو عبارة عن اتصال يهدف إلى تقوية الصلات الاجتماعية في المجتمع عن طريق تبادل المعلومات و الأفكار التي تؤدي إلى التفاهم و التعاطف، فهو عملية يستخدمها الناس لبناء معان تشكل في عقولهم صورا ذهنية للعالم ويتبادلون هذه الصور الذهنية عن طريق الرموز[1] .

حسب **أرفنج جوفمان** أحد العلماء الذين برعوا في تحليل نظام التفاعل بحيث استخدم التحليل المصغر للوقوف على علاقات أو سلوك الوجه للوجه بين الأفراد ، إلا أنه يشدد على أن الناس من خلال ادراكاتهم فإنهم يقيمون اتصالا مع الآخرين[2] .

انطلاقا مما سبق فالتفاعل الاجتماعي إذن وسيلة اتصال بين الأفراد و الجماعات ينتج عنه مجموعة من التوقعات الاجتماعية المرتبطة بموقف معين من جانب كل من المشتركين فيه ونتيجة للاتصال المباشر و التأثير المتبادل بين هذه العناصر يتم الحصول على ناتج للتفاعل يمثل مركباً له من الخصائص و الصفات ما يجعله مختلفاً عن العناصر المتفاعلة ، لكن التفاعل الاجتماعي يختلف عن التفاعل في العلوم الطبيعية لكونه يتضمن مفاهيم و معاني ومعايير وأهداف ، فالفرد حين يستجيب لموقف إنساني إنما يستجيب لمعنى معين يتضمنه هذا الموقف بعناصره المختلفة ، و يحدث بذلك تعديل أو تغيير في السلوك [3].

و كذلك يتضمن التفاعل الاجتماعي إدراك الفرد الاجتماعي و سلوكه في ضوء القيم و المعايير عن طريق اللغة والرموز والإشارات التي تُكون ثقافة الفرد و الجماعة و تطبع نمط التفاعل الاجتماعي الثقافي في الحياة الاجتماعية .

و يتم التفاعل الاجتماعي حسب **"رحاب محمود صديق"** عن طريق العناصر التالية:

1- الاتصال: لا يمكن بطبيعة الحال أن يكون هنالك تفاعل بين فردين دون أن يتم اتصال بينهما، إذ يساعد الاتصال بسُبله المتعددة على وحدة الفكر والتوصل إلى السلوك التعاوني ، فإذا كان الاتصال مجديا و له فاعليته توحدت الأهداف و أصبحت ذات معنى مشترك فيفهم كل فرد الآخر و يتلائم مع نفسه وفقا للموقف بمهارة و يتمكن الفرد إذا كانت سبل الاتصال سليمة من الشعور بالانتماء إلى الجماعة و إدراك معاييرها.

2- التوقع : يعرف التوقع بأنه الاتجاه العقلي و الاستعداد للاستجابة لمنبه أو مثير معين ، فنحن نسلك اتجاه الآخرون طبقا لما نتوقعه منهم و طبقا لما يتوقعونه منا . و تؤدي معرفة أعضاء الجماعة لبعضهم البعض إلى التحكم في سلوكهم تجاه بعضهم البعض طبقا لما يتوقعه كل منهم من الآخر.

فالتوقع له دوراً أساسيا في عملية التفاعل الاجتماعي حيث يصاغ سلوك الإنسان وفق ما يتوقعه من رد فعل الآخرين ، فهو عندما يقوم بأداء معين يضع في اعتباره عدة توقعات لاستجابات الآخرين كالرفض أو القبول و غيره ثم يقيم تصرفاته ويكيف سلوكه طبقاً لهذه التوقعات . فهو يعتبر محدد لسلوك و عامل هام في تقييمه ،

[1] إبراهيم أبو عرقوب :- **الاتصال الإنساني ودوره في التفاعل الاجتماعي** ، الطبعة الثانية ، دار مجدلاوي ، عمان(الأردن)،2009، ص23.

[2] شحاتة صيام :- مرجع سبق ذكره ، ص172.

[3] نبيل عبد الهادي :- **علم الاجتماع التربوي** ، الطبعة الأولى ، دار اليازوري العلمية ، الأردن ،2007، ص121.

فسلوك الفرد في الجماعة يقيمه ذاتياً من خلال ما يتوقعه عن طريق استقبال أعضائه له سواء أكان هذا السلوك حركياً أم اجتماعيا .

3 – إدراك الدور و تمثيله : تتعدد الأدوار التي يؤديها الفرد بتعدد المواقف التي يتعرض لهما ، و تزداد إجابة الفرد للأدوار التي تقوم بها كلما تكررت مواقف التفاعل الاجتماعي التي تستدعي دورا بعينه و تستلزم إجادة الفرد لدوره و القدرة على تصور أدوار الآخرون .

فيمكن القول بأن سلوك الفرد يفسر من خلال قيامه بالأدوار الاجتماعية المختلفة في أثناء تفاعله مع غيره طبقاً لخبرته التي اكتسبها وعلاقته الاجتماعية ، فالتعامل بين الأفراد يتحدد وفقاً للأدوار المختلفة التي يقومون بها . إذ أن الشخص الذي يقوم بنشاط في الجماعة و يعجز عن توقع أفعال الآخرين لعجزه عن إدراك أدوارهم و علاقة دوره بدورهم لن يتمكن من تعديل سلوكه ليجعله متفقاً مع معايير الجماعة .

4– الرموز ذات الدلالة : يتم الاتصال والتوقع ولعب الأدوار بفاعلية عن طريق الرموز ذات الدلالة المشتركة لدى أفراد المجموعة فاللغة ؛ تعبيرات الوجه ؛ اليد و ما إلى ذلك التي تختلف باختلاف الجماعة ، و تؤدي كل هذه الأساليب إلى فهم مشترك بينهم

5– التقويم : و تتحلل هذه العمليات عملية تقويم الفرد لسلوك الآخرون من ناحية أفعالهم ؛ دوافعهم و الاشباعات التي يتوصل إليها الفرد من تفاعله معهم [1].

2) الخصائص المميزة للتفاعل الاجتماعي:

يتسم التفاعل الاجتماعي بمجموعة من السمات التي تتميز عن كافة الأنواع الأخرى من التفاعلات ، فالتفاعل الاجتماعي تعنى بها المجتمعات الانسانية و بدونه لا نجد أثر للجماعة الاجتماعية أهمها :–

- التفاعل الاجتماعي داخل الجماعات البشرية يقوم على أساس مجموعة من المعايير التي تحكم التفاعل من خلال وجود نظام معين من التوقعات و الأدوار و المراكز المقررة داخل المجتمع ، أي أنه يخلق المعايير التي تحكم التفاعلات .
- يتسم بالطابع الثقافي و ذلك لأنه يخضع لمجموعة من المعايير المتولدة عن الخبرة الثقافية الماضية كما أنه يضيف إليها عناصر جديدة [2].
- يعتبر وسيلة الاتصال الأساسية بين أفراد الجماعة إذ عن طريقه يتم التفاهم بين الأفراد في المجتمع الواحد .
- يتميز التفاعل بين الأفراد بالأداء أو الأداء الفعال المصحوب بفاعلية الذي يؤدي بآخرين إلى رد فعل و أداء آخر لا يقل عنه و لا يكون عكسه ، و بالتالي ينشأ التفاعل بين الأفراد و تستمر الحياة معها .

[1] رحاب محمود صديق :– **التفاعل الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة (الإسكندرية) ، 2007، ص ص94– 95 .

[2] خالد حامد :– مرجع سبق ذكره ، ص 49 .

- التفاعل الاجتماعي يتميز بالتوقع فالفرد عندما يقوم بأداء معين داخل الجماعة ، فانه يتوقع الاستجابة ، و تكون هذه الأخيرة بالرضا أو عدمه بالسلب أو الإيجاب ، و هذا التوقع مهما كان نوعه يزيد من التفاعل كي يحصل الفرد على التوقع الذي يريد .
- يقود إلى ظهور التمايز بين الأفراد ، و يؤدي ذلك بالتالي إلى ظهور القيادات أو الأدوار و المراكز داخل الجماعة الواحدة ، و بذلك تظهر المهارات الفردية و يظهر التمايز في تركيب الجماعة .
- يحدد التفاعل داخل الجماعة السلوك الفردي للأشخاص كما يساعد على تمييز لاستجابات الأفراد في المواقف الاجتماعية و بالتالي يحدد النمط الشخصي لكل فرد في الجماعة ،فالتفاعل بين الأفراد في هذه الحالة يكون نوعا من الالتزام بالنسبة لسلوك كل فرد ، و عليه فانه يمكن التنبؤ به .
- يحافظ على تنظيم الجماعة كلما نشأ اختلال أو عدم التوازن ، فهو إذن يحفظها من عدم الانهيار ، فهو عملية تعاونية إذ تمتد من الفرد نحو المجتمع و من جماعة للجماعة[1].
- للتفاعل هدف ؛ قيم ؛ رموز ؛ إشارات ؛ لغة ؛ مكان و دوافع من خلال التغيير ؛ النمو و التطور ، فهو عملية أخذ و عطاء متبادل بين أفراد في إطار أطر مرجعية هي ثقافة الجماعة [2].
- يقوم التفاعل على الدور و التأثير المتبادل بين سلوك الأفراد و الجماعات له طابع ديناميكي [3].
- تفاعل الجماعة مع بعضها البعض يعطيها صفة الكلية بمعنى تصبح الجماعة أكبر من مجموع تفاعل الأعضاء وحدهم دون الجماعة لتعرف على نوع العلاقات السائدة و شدتها .
- يمثل نوعا من الإلزام بالنسبة لسلوك إلا أنه يساعد الفرد على إعطاء الفرصة بأن يتميز كل منهم بشخصيته و فرديته بالنسبة للآخرين ، و يمثل هذا نزوعا طبيعيا باعتبار أن الجماعة تتصف بتكوينها الديناميكي فهذا يساعد على التنبؤ بسلوك المتفاعلين اجتماعيا عن طريق تحديد السلوك الفردي و النمط الشخصي لكل فرد .
- ينظم الطاقة في المجال الاجتماعي للجماعة ، فان تأثير هذا المجال هو سلوك الأفراد و استجاباتهم لأحداث القائمة ، فكلما تقاربت القوى في المجال قلت فروق الجهد و بالتالي اقترب التفاعل الاجتماعي من الحالة الاستاتيكية ، فان التفاعل يكون نشطا كلما اختل توازن المجال الاجتماعي للجماعة [4].

---

[1] إبراهيم ناصر:- نفس المرجع السابق ، ص ص129-130.

[2] غريب عبد السميع غريب :- **علم الاجتماع مفهوماته و موضوعاته**، الطبعة الأولى ، مؤسسة شباب الجامعة ، عمان (الأردن) ، 2009، ص96.

[3] معن خليل العمر :- **معجم علم الاجتماع المعاصر** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، عمان ، 2006، ص122.

[4] السيد عبد الحميد عطية :- **أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات** (الدراسة و العمليات) ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ،2007، ص93.

3) أنواع التفاعل الاجتماعي و أهميته :

3-1 أنواع التفاعل الاجتماعي:

3-1-1 تفاعل فرد مع فرد آخر :

إن هذا النوع من التفاعل يخضع في أساسه لصورة الذات التي تتكون عن كل فرد على حدى ، ثم الأبعاد المقارنة و الوصفية التي تتكون تبعا لذلك ، فالتفاعل يأخذ شكل التسلسل مثال الطفل و الأم ، الطفل وإخوته ، الشاب والعاملين معه ..الخ . و في كل تلك الصلات الاجتماعية نجد إن الشخص جزء من البيئة الاجتماعية للآخرين الذي يستجيب بنفس الطريقة كي يستجيبون له كل فرد بالآخرين و من ثم يتفاعل معهم ، و هو ما نجده عند أي امرأة تمارس نشاطها المهني ، فمن خلال نظرتها أو تصوراتها لذاتها تحاول إثبات شخصيتها للآخر عن تلك النظرة و إعطاء صورة عاكسة عنها ذات أبعاد و مواصفات حتى يراها و يتفهمها الآخر.

3-1-2 تفاعل فرد مع جماعة :

في هذه الحالة تتأثر العلاقات الناتجة و طبيعة نوع التفاعل الذي يحدث بصورة و منهم ذات الأفراد بقدر ما تتأثر بالديناميات الجماعية و ما تنتجه من اتجاهات جماعية ؛ و أيضا صور تفاعل الفرد مع الجماعة هو تفاعل القائد مع الجماعة ، فالشخص المتفاعل مع مجموعة معينة من الأفراد في مرات متكررة ينجم عنه وجود نوع من المتوقعات السلوكية من جانب الجماعة أي سلوك معين متعارف عليه . فمثلا إذا كانت المرأة في مجال عملها هي المسئولة عنها فإنها تتفاعل لكنها لا تتأثر بالعلاقات لأنها تعتبر القائد [1].

3-1-3 تفاعل جماعة مع فرد :

يخضع الفرد لمعايير الجماعة و قيمها السائدة التي تعدل من سلوكه فيخضع طبيعة التفاعل ونوعه العلاقات إلى الضغوطات الاجتماعية التي تبذلها الجماعة كشخصية معنوية على بعض أفرادها ، فالمرأة التي تمارس نشاط مهني باختلاف طبيعته نجدها أنها تخضع لمعايير جماعة العمل و ما ومن حولها ،فهي لها نظرة مغايرة عما تعيش محاولة إقامة حياة مهنية تختلف عن حياة الاجتماعية و الأسرية عن طريق تفاعلها معهم .

3-1-4 التفاعل بين جماعة و جماعة أخرى :

التفاعل بين الجماعات بحيث يبدأ بالتعصب أي أنه يتميز في مرحلته الأولية بالحماس و ينتهي بما يعرف بالتعصب النزوعي ؛ و من ثم بالرأي العام المتكون في كلتا الجماعتين ، فكل جماعة تكون فكرة أو صورة عن ذاتها و عن الجماعة الاجتماعية الأخرى .

[1] عايد سبع السلطاني :- **التفاعل الاجتماعي** ، وزارة التربية و التعليم المديرية العامة لتطوير المناهج ، مقالة ،ساعة التصفح 8:00،يوم 12-05-2013لمزيد من الاطلاع على الرابط http/vb/.g.com/show thrad.php =www.Amogatell.com

مما ينتج عن كل جماعة التأثير المتبادل الذي تتعرض له كل جماعة [1]. فالمرأة التي تعمل من أجل إثبات هويتها تسعى إلى إحداث التفاعل مع جماعة العمل مما يترتب عليها تحديد سلوكها وذاتها اتجاه الآخرين الذين تتفاعل معهم من جراء هذا الفعل فهو إذا يضبط سلوكها .

3-1-5 التفاعل بين الأفراد ثقافيا:

تُكون الثقافة للفرد ضمن الجماعة التي يعيش فيها نمط التفاعل الاجتماعي ، فالثقافة تعد مجموع ما يتعلم و يُنتقل من نشاط حركي و عادات و تقاليد و قيم و اتجاهات و معتقدات تنظم العلاقات بين الأفراد و أفكار و تكنولوجيا و ما ينشأ عنها من سلوك يشترك فيه أفراد المجتمع . فمن خلال تفاعله في المواقف الاجتماعية مع الأفراد يتعلم الفرد عناصر الثقافة الاجتماعية هذه و نموه الاجتماعي ، يمكن القول بأن الثقافة تؤثر في تشكيل شخصية الفرد و الجماعة عن طريق المواقف الثقافية العديدة و من خلال التفاعل الاجتماعي المستمر لذلك تحدد الثقافة السلوك الاجتماعي للفرد و الجماعة [2].

3-2 أهمية التفاعل الاجتماعي:

للتفاعل أهمية في خدمة الجماعة بصفة خاصة ، باعتباره الوسيلة الرئيسية لاحداث التغير الذي يهدف إليه ، و سيتم إيجازها في النقاط التالية:

- يكسب الكائن الاجتماعي الإنساني صفة الكينونة الاجتماعية و ذلك من خلال تفاعله مع الآخرين ، كذلك المرأة لا تملك صفة الوجود و إثبات شخصيتها في نسقها الأسري ، أو في مجال عملها ، أو في المجتمع ككل إلا من خلال تفاعلها مع الآخرين من ذويها سواء الأقارب ، أو جماعات العمل .
- يساعد الفرد في الجماعة التي ينتمي إليها و في مجتمع معين على تحقيق أقصى قدر من التوافق و من أجل إشباع حاجاته المادية و السيكولوجية بواسطة علاقات متوازنة بينه و بين الآخرين ، و ذلك ما تسمح به قدراته المختلفة الوصول بتلك القدرات إلى حدود التوظيف القصوى لها. و هو ما يعكس تماما صورة المرأة العاملة في المجتمع التي هي بدورها أيضا تسعى إلى تحقيق التكيف و محاولة إقامة علاقات التبادل من خلال تفاعلها كفاعل اجتماعي في البناء الاجتماعي و المهني .
- نجاح الفرد في حياته يتوقف بدرجة كبيرة على مدى قدرته على بناء علاقات اجتماعية مع الجماعات المرجعية التي تنتمي إليها . و التي تشبع فيها حاجاته المادية و المعنوية ، و تبنى هذه العلاقات من مظاهر التفاعل أي عمليات الأخذ و العطاء [3].
- كما يؤدي التفاعل الاجتماعي المستمر بين عدة أفراد و جماعات إلى تولد العلاقات الاجتماعية .

---

[1] محمد صالح بهجت :- **عمليات خدمة الجماعة** ، د . ط ، المكتب الجامعي الحديث ، د . ب ، 1985 ، ص ص133-134

[2] حامد عبد السلام زهران :- مرجع سبق ذكره ، ص251 .

[3] محمد صالح بهجت :- نفس المرجع السابق ، ص ص120-121.

- يمد للفاعل الاجتماعي الشكل المناسب للفعل في كل موقف معين ، و كيف يتوقع من الآخرين ردة فعل لما يقوم به من سلوك في كل موقف من المواقف الاجتماعية التي يواجهها ،و أيضا يخلق المعايير التي تحكم التفاعلات [1].

- يطور شخصية المرأة و يصقلها من خلال انتمائها لآخرين في الوحدات الاجتماعية المتعددة ، لذا فان المرأة عن طريق مهنتها تقيم شبكة من العلاقات من خلال هذا الأخير من أجل ضمان مكانتها و استقرارها الاجتماعي.

4) مراحل عملية التفاعل الاجتماعي و أهدافه:

4-1 مراحل عملية التفاعل الاجتماعي:

تتم عملية التفاعل الاجتماعي في أربع مراحل وهي كالآتي:-

- **المرحلة الأولى** : في هذه المرحلة يتم التعارف بين الطرفي بتبادل عبارات المجاملة و الأفكار ، و محاولة اكتشاف قيمة الآخر و فوائده بالنسبة له و مدى التوافق بينهما ،فإذا توفرت هذه الخصائص تعرف المرأة قيمة بين أفراد أسرتها و تتعرف على مدى قبول الآخر لها .
- **المرحلة الثانية** : يقوم الطرفين إلى تحديد نوع العلاقة و ذلك من خلال وسائط التفاعل الاجتماعي اللفظية و الغير اللفظية بحيث يفر كلا الطرفين في النتائج و المكاسب لهذه العلاقة ، و تلعب هذه النتائج و المكاسب الحائز الأول في تقوية العلاقة و تعزيزها ، فإذا قُبلت المرأة العاملة وسط جماعة العمل تقوم بتحديد نوع العلاقة و تسعى إلى تقويتها و تعزيزها .
- **المرحلة الثالثة** : يتم إرضاء كلا الطرفين عن الآخر من حيث المزايا و القيمة مقتنعة لما تتوصل إليها و تبتعد عن البحث على البدائل الأخرى في علاقتها مع الآخرين ، فالمرأة التي تمارس عملا إذا وجدت التوافق و الالتزام و ترضي عنها الآخر كما هو تبتعد هذه المرأة عن البحث على بدائل أخرى في علاقاتها .
- **المرحلة الرابعة** : تشتمل على تعزيز العلاقة و تثبيتها ، إعلان على القرارات التي تعبر عن الاقتناعات و الالتزام الذي توصل إليه الأفراد كتأكيد على نمط العلاقة التي تم التوصل إليها و تحقيقها عن طريق التفاعل [2].

4-2 أهداف التفاعل الاجتماعي في حياة المرأة العاملة المهنية:

يحقق التفاعل الاجتماعي أهداف عدة في حياة المرأة التي تقوم بعمل باختلاف طبيعته أهمها :-

1. ييسر التفاعل الاجتماعي للمرأة تحقيق أهداف الجماعة التي تنتمي إليها و يحدد طرق إشباع الحاجات .
2. تتعلم المرأة داخل الجماعة بوساطته أنماط السلوك المتنوعة و الاتجاهات التي تنظم علاقات الجماعات و الأفراد في المجتمع في إطار القيم السائدة و الثقافة و التقاليد الاجتماعية المتعارف عليها.
3. يساعد على تقييم ذاتها و ذات الآخرين بصورة مستمرة .

[1] خالد حامد :- مرجع سبق ذكره ، ص 49 .

[2] جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي :- **مفاهيم علم النفس الاجتماعي** ، د- ط ، دار الهدى ، قسنطينة (الجزائر) ، 2006 ، ص 58.

4. يمكنها على تحقيق الذات و يخفف و وطأة الشعور بالضيق .

5. يساعد التفاعل الاجتماعي المرأة التي تمارس نشاط مهني على التنشئة الاجتماعية للإفراد و غرس الخصائص المشتركة بينها و بين النسق الاجتماعي المتواجدة فيه[1].

5- التفاعل الاجتماعي للمرأة العاملة المهنية في بعض التنظيمات الاجتماعية و نتائجه:

5-1 التفاعل الاجتماعي للمرأة المهنية في بعض التنظيمات الاجتماعية:

5-1-1 التفاعل الاجتماعي للمرأة المهنية في التنظيم الأسري :

تعتبر الأسرة جماعة ذات تنظيم داخلي خاص كما أنها وحدة في التنظيم العام للمجتمع ، و على حين أننا نستطيع أن نبدأ بدراسة بعض مظاهر التنظيم الداخلي للأسرة إلا أن العلاقات التي تتميز بها و العمليات التي تجرى فيها لا يمكن فهمها إلا إذا اعتبرناها انعكاسا لموقف الأسرة كجزء متفاعل في مجتمع معين . فالأسرة بمفهومها الاجتماعي تعمل على استمرارية بقائها عن طريق استمرار العلاقات الاجتماعية و الثقافية .

فالتفاعل داخل النسق الأسري أو ما يستدل به التفاعل في الوسط الأسري و الذي نقصد به الطابع العام للحياة الأسرية من حيث توفر الأمان و التعاون و التضحية ووضوح الأدوار و تحديد المسؤوليات و أشكال ضبط السلوك و بمساعدة الفرد على الاندماج في نظام الحياة و نجاحهم في مراكزهم ، لأن لكل فرد في الأسرة مكانة محددة سواء كان ابنًا أو أبًا أو أُمًا..الخ ، باعتبار أن الأسرة لها وظيفة إعطاء المركز الاجتماعي على حد تعبير " **هورتون** " و" **هنت** "[2].

فالأسرة تعد مجالا خصبا للتفاعل بين أفرادها و هو ما يؤدي إلى قيام شبكة من العلاقات التي تمتاز بالثبات و التي تحدد تلك العلاقات من زاوية التآزر الاجتماعي المرتكز على الروابط الأسرية بينهم . فالمرأة ارتبطت بعلاقاتها مع أفراد أسرتها مع بعضهم البعض على أساس التفاعل المتبادل بينهم تبعا للأدوار الاجتماعية المحددة من قبل المجتمع تلعب دورا في تلبية الحاجات الأساسية المادية و المعنوية لأعضائها . فهي تعتبر علاقات مباشرة و مستمرة أساسه الشعور الجماعي ، فطبيعة العلاقات التي تربط المرأة العاملة بباقي أفراد أسرتها ودرجة ارتباطها و تماسكها بجماعتها الأسرية لاستمرار النوع الإنساني ، و ضمان استمرار ثقافة المجتمع التي هي جزء منه [3].فالتفاعل المرأة داخل المجال الأسري يعد أقل تفاعلا ، لأنه يقتصر في ذلك على علاقتها مع الأقارب و الجيران .

---

[1] جودت بني جابر :- **علم النفس الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ،2004، ص 134.

[2] فهمي سليم الغزوي و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، ص 226 .

[3] طعبلي محمد الطاهر و قوارح لخضر:- **المؤسسات الاجتماعية و التربوية ودورها في علاج ظاهرة المخدرات** ، مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية ، الجزائر ، جامعة ورقلة ، العدد الثاني، جوان ،2011، ص192.

5-1-2 التفاعل الاجتماعي للمرأة المهنية في مؤسسة العمل :

يعد مجال العمل من بين المجالات الاجتماعية بالنسبة للمرأة العاملة من خلال دورها المهني الذي تقوم به كل في مجال عملها ، فهو يعتبر مجال اجتماعي لأنها تقضي وقتا طويلا في العمل و الإنتاج في إطار اجتماعي يؤثر فيها و يتأثر بها نتيجة ارتباط الدور المهني بالمرأة في جماعة العمل ، فالعلاقات المهنية للمرأة تتميز بالنماء فهي تقوم على أساس العلاقات الانسانية تؤدي إلى التوافق المهني و الرضا عن العمل و عن الدور المهني .

فالمجال الاجتماعي للعمل يمثل الواجهة الاجتماعية للفرد يلعب دورا هاما في المكانة التي يعطيها أو يضعها فيه المجتمع كما يمكن له السيطرة على ذاته و على محيطه من خلال تقييم نفسه مما يضفي قيمة على هويته و على ما يقوم به .

و لهذا يسعى الأفراد على أن يحافظوا على مكانتهم و تحسينها و هنا يأخذ مجال العمل دورا كبيرا في إعطاء المرأة العاملة المرتبة الاجتماعية لاحتوائه على مختلف النشاطات و الفعاليات الانسانية التي تهدف إلى توفير الوسائل المادية و المعنوية التي تحقق إشباع الحاجات الانسانية ترتبط بشكل أو بآخر بعوامل أخرى اجتماعية و نفسية تتأثر بهاو تؤثر فيها ضمن علاقات تبادلية شبكية . لذا تُركز المرأة على نوعية العمل الذي تختاره لماله من دور فعال و حاسم في تحديد مكانتها الاجتماعية التي تجعل الفرد يقفز من وضعية اجتماعية إلى أخرى بمرور الوقت لما له من مميزات فهذا أحد الأسباب التي جعلت المرأة تخوض هذا المجال، فالبحث عن المكانة الاجتماعية الأفضل لها و لأسرتها تعتبر أهم الرهانات التي تقوم عليها المرأة . و بالتالي قيامها بنشاطات مهنية على اختلاف أنوعها يشكل جزءًا من مجموعة أنماط الفعل الاجتماعي و أشكال السلوك التي تسير بطريقة منظمة و مقننة تساعدها على إشباع حاجاته المادية و تدفعه إلى الدخول في منظومة واسعة من العلاقات الاجتماعية مع الآخرين[1].

إن أهمية جماعات العمل تنبع من حقيقة أن معظم الأنشطة التي تتم ممارستها داخل مجال العمل يوميا عادة ما تتم داخل جماعات العمل ، فانه من المهم التذكير أن من خلال أنشطة و سلوكيات جماعات العمل يمكن أن تحقيق المرأة الأهداف التي تعد مسؤولة عنها شخصيا و التي تعد بدورها جزءا من أهداف الجماعة ككل .

فالبنسبة للمرأة فهي تتيح لها القيام بعلاقات نفسية و اجتماعية متفاعلة متبادلة أي تقوم بينهما علاقة دينامية تبلور شخصيتها و تتيح لها مزيد من القيم التي تحدد علاقتها بالنسبة لنفسها و بالنسبة الآخرين .

على الرغم من أن هناك أكثر من تقسيم لجماعات العمل، إلا أنه من الممكن ببساطة حصر الجماعات التي يمكن للمرأة أن تنتمي لأحدها [2]:

* **جماعات العمل الوظيفية**:- هي تلك التي ينشئها الهيكل التنظيمي التي تتصف بصفتي الدوام و الرسمية مثل العاملين بإدارة البحوث و التطوير ، و العاملين بإدارة الإنتاج..الخ.

[1] سليم فهمي الغزوي و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، ص 235 .

[2] عبد الرزاق الرحاحلة :- **السلوك التنظيمي في المنظمات** ، الطبعة الأولى ، مكتب المجتمع العربي ، عمان (الأردن) ، ص213.

* **جماعات العمل المؤقتة:**- يتم إنشائها لانجاز مهمة محددة مثل حل مشكلة أو بناء مشروع ثم يتم تصفيتها فور انتهاء المهمة، و على الرغم من أن هذا النوع من جماعات العمل يتصف بصفة الرسمية إلا أنه لا يتصف بصفة الدوام .

* **جماعات الصداقة:**- حيث يتم تكوين مثل هذا النوع من الجماعات داخل منظمات الأعمال بغرض إشباع بعض احتياجات الأفراد المكونين لهذه الجماعات مثل: الحاجات الاجتماعية (الصداقة) ؛ أو احتياجات الأمن(تقديم المساعدة على كيفية أداء العمل) ؛ أو احتياجات الانتماء(انتماء لمن يحمل نفس القيم أو الاتجاهات) هذا النوع من جماعات العمل لا يتصف بصفة الرسمية و إلى حد كبير يتصف بصفة الدوام .

مما لاشك فيه أن الفرد عند انضمامه إلى جماعات العمل يحضر معه بعض الصفات و الخصائص التي يمكن أن تؤثر على أداء الجماعة ، و من الممكن القول بأن دراسة هذه الصفات تحدد قدرة الفرد العامل على قدرته في انجاز المهام المنوطة بالجماعة ، أيضا فان صفات الفرد من الممكن أن تحدد استعداده للتفاعل مع أعضاء الجماعة بغرض تحقيق الأهداف .

إن جماعات العمل التي تتفاعل المرأة معها ليست مجرد مجموعة من أفراد بينهم علاقات نفسية اجتماعية و تفاعلات متبادلة أي تقوم بينهم علاقات دينامية فهي تحقق للمرأة الإحساس بالكيان الاجتماعي و بالقيمة التكافؤ مع الرجل و القدرة مثله على تحمل المسؤولية تماما ، و قد أظهرت كاميليا عبد الفتاح في اختبار القياس الاجتماعي أن المرأة كعضو في جماعة العمل يمكن أن تكون نجما للجماعة شأنها شأن الرجل و دلالة هذه النتيجة تكمن في أن المرأة يمكن أن تخرج و قد خرجت عن وضعها التقليدي القديم ضمن الجماعة [1].

من خلال أبرزت إيجابيات مشاركتها و تفاعلها في جماعات العمل و دورها الاجتماعي في مجال العمل.

و يلخص أثر مجال العمل حسب **حامد زهران** فيما يلي :-

أ- اكتساب الدور المهني باعتباره من أهم و أطول الأدوار الاجتماعية المكتسبة التي تتميز بالاستمرارية .

ب- تعليم و نمو معايير السلوك المهني و العلاقات الاجتماعية المهنية .

ت- تنمية قيم العمل لدى أفراد المجتمع عامة و المرأة خاصة .

ث- تنمية و تحمل المسئولية الاجتماعية في العمل مما يشعرها بأهميتها في المجتمع ككل و مسئوليتها في مجال العمل .

ج- إشباع حاجتها إلى المكانة الاجتماعية التي تتحقق من خلال قيامها بدورها المهني ضمن النسق الاجتماعي الذي تنتمي إليه [2].

ح-

5-1-3 التفاعل الاجتماعي للمرأة المهنية في بعض التنظيمات الاجتماعية الأخرى:

[1] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح:- **سيكولوجية المرأة العاملة** ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1984، ص273.

[2] حامد زهران :- مرجع سبق ذكره ، ص 267.

تعطي التنظيمات الرسمية و العرفية للمرأة العاملة هويتها النسقية و تؤنسها أي تجعل منها فاعل اجتماعيا متصفة بأنها تحدد لها هيكلها الخارجي و علاقاتها و ممارساتها و تفاعلاتها مع أعضائها لذلك تعددت نظم المجتمع تبعا لتعدد احتياجاته و قيام كل مجال من المجالات الاجتماعية بإشباع حاجة أو حاجات معينة و مع أن ذلك نظام اجتماعي له وظائفه الخاصة .

و يسمح أداء الأنشطة التي تنظمها الجماعة بالنسبة للمرأة خارج الأسرة بالتفاعل الذي يختلف في درجته باختلاف طبيعة النشاط ، لأن طبيعة العمل يجعلها تختلط بالمجتمع المحلي أكثر من غيرها . و تشتمل هذه الأنشطة المتنوعة الغاية التي تنخرط فيها المرأة لتقديم الخذمات أو التأثير على الآخرين . ففي إطار هذه النشاطات المتنوعة تتفاعل المرأة خارج مجال العمل ، فأصبحت المرأة تنتمي إلى جماعات غير رسمية و اتحادات مهنية و اجتماعية و مؤسسات العمل و النقابات المهنية و العمالية و منظمات الخيرية و غيرها ، و أصبح مصدر ولائها بعيدا عن دائرة العلاقات القرابية الأولية و السلطة التقليدية و الدينية .

كما أصبحت تتمتع بالعديد من الحريات الاجتماعية و الاقتصادية علاوة على ذلك أن طبيعة الاحتياجات و الرغبات التي تسعى لتحقيقها أصبحت متعددة و متنوعة ، و هذا ما ظهر واضحا في نوعية الأنشطة الاقتصادية و سعيها لتحقيق المصالح الذاتية [1].

إن شدة تفاعل المرأة في هذه النشاطات الاجتماعية تقوم على العضوية المنظمة بوصفها مجالا لتفاعلها بينها و بين أفراد آخرين ، فهي تتمثل باستقلالها فهذا الطابع الاستقلالي هو ما يسمح لها بأن تعمل و تضطلع بدورها الهام في المجتمع . و إنما تسمح في اندماجها و تبؤها للمراكز الاجتماعية كعضو فعال تؤدي واجباتها .

فالانضمام العنصر النسوي في هذه التنظيمات الاجتماعية المختلفة تبعا لغرض محدد يتيح لها المجال لتشكيل وضعها الاجتماعي و تنمية ذاتها من الجانب النفسي و الاجتماعي ، فهي تحاول تقديم ذاتها من خلال شبكة علاقاتها و تفاعلاتها داخلها [2].

5-2 نتائج التفاعل الاجتماعي للمرأة العاملة المهنية :

[1] عبد الله محمد عبد الرحمن :- **النظرية في علم الاجتماع النظرية الكلاسيكية** ، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 321.

[2] أحمد بن عبد الله أحمد العلي :- **الشباب و الفراغ** ، الطبعة الأولى ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ،1985 ، ص 85 .

– **نمو الشخصية**: إن شخصية الفرد بصفة عامة و المرأة بصفة خاصة تنمو و يرتفع سلوكها إلى المستوى الثقافي الذي تتضمنه الجماعة المرجعية التي تنتمي إليها من أجل أن تقترب شخصيته من الشخصية الجماعة المطلوبة .

– **التعلم**: تتعلم المرأة و تكتسب المهارات اللازمة لها في حياتها الاجتماعية و المهنية ضمن مجتمعها .

– **الانتماء**: تسعى من خلال عضويتها إلى الترابط و الشعور بالتكامل و انتساب اتجاه جماعتها باعتبارها عضو فيها ، و اعتزازها بهويتها ملتزمة بالقيم و معايير الجماعة و الانتماء إليها يكون ذلك بحبها للأرض و الوطن و اعتزازها بهما .

– **صقل الثقافة**: عند الاحتكاك بالآخرين و بالثقافات الأخرى فان ثقافتها تُكتسب من الثقافات الأخرى فتصقلها فتحسن بعضها بعض من خلال التوقعات المتبادلة .

– **التكيف**: عندما تتفاعل مع مجتمعها و تتعرف على عاداته و تقاليده من خلال التنشئة الاجتماعية التي تكتسبها و تأخذ بها المرأة لتغيير سلوكها للوصول بها إلى علاقة أكثر توافقا مع بيئتها ، فهو يتلائم بينها و بين ظروفها المحيطة بها ، و هو قدرتها على تكوين العلاقات المـُرضية بين المرأة و مجالها الاجتماعي الروحي الثقافي المحيط به حتى لا يصبح غريبا عنهم .

– **الراحة النفسية**: عندما تتفاعل مع أفراد المجتمع الذي تعيش فيه ، يقدم لها كل ما يستطيع من الخدمات و يأخذ منها ما يحتاجه لتحقيق و إشباع حاجاتها فتشعر بالراحة النفسية في تعاملها وتبادلها معهم .

– **الإنتاج**: إن شعورها بالراحة النفسية و تشعر بأنها بين أقاربها و أفراد جماعاتها ، فان نموها الشخصي يؤدي به إلى المزيد من الإنتاج من أجل تنمية مجتمعها و تطورها . فالتفاعل الاجتماعي يريح الفرد و يزيد من إنتاجه و فاعليته و أدائه ، و يُحسن من عطائه ، فالإنســـان كائــن اجتمــاعي يرغــب التواصل مع الآخرين و يتـــفاعل معهم [1].

6) الاتجاهات المحدثة لتفسير التفاعل الاجتماعي :

[1] إبراهيم ناصر :– مرجع سبق ذكره، ص ص 128– 129.

6-1منظور بيترم سوركين : تعتبر الشخصية موضوع التفاعل عند 'سوركين' سواء في مرحلة صياغتها من خلال تفاعلها مع متصل الجماعات الاجتماعية التي تمر من خلالها إلى أن تصاغ اجتماعيا و ثقافيا .

فالجماعة من الأفراد المتفاعلين تعد وحدة وظيفية تتميز بالاعتماد المتبادل فيما بينها . فالتفاعل الاجتماعي يتخذ مدخلا لفهم أبعاد الشخصية و المجتمع و الثقافة باعتبار الشخصية موضوع التفاعل ، و هي المجموعة التي تنشئ المعاني و تجعلها اجتماعية و تقوم بتوصيفها .

فالتفاعل عنده يتكون من الثلاثية المركبة كالتالي : - المجتمع : يتكون من مجموع الشخصيات المتفاعلة .

- الثقافة: مجموع المعاني و القيم و المعايير الموجودة لدى الشخصيات المتفاعلة .

- الشخصية : باعتبارها موضوع التفاعل [1].

لأن كل فرد داخل المجتمع له عدد من الذوات التي تتشكل انعكاسا لتعدد الجماعات التي يتفاعل معها الفرد على متصل حياته ، فالأنا الاجتماعية المتعددة للفرد تنبثق من التفاعل الاجتماعي الذي ينخرط فيه الفرد في محيط الجماعات التي يكون عضوا فيها ، فالشخصية تعكس العالم الاجتماعي و الثقافي .

ما يمكن استنتجاه أن 'سوركين' ينظر إلى التفاعل بين الفرد و الشخصية من جهة ؛ وبين المجتمع و الثقافة من جهة أخرى على أنها عناصر مستقلة و متفاعلة في كل واحد .

فالمجتمع يتكون من جماعات باختلافها منظمة أو غير منظمة لنوعية التفاعل الموجود فيها ، و من أجل فهم عملية التفاعل بين الأفراد من خلال مؤشرات تماسكها كجماعة منظمة و هي:

- وجود موجهات للتفاعل و السلوك الأفراد متمثلة في مجموعة القيم و المعاني الأساسية التي يتعين على الجماعة المنظمة تحقيقها ،فالأنساق بين مجموعة الأفكار و القيم لكي يكون لها فاعلية في توجيه تفاعل الأفراد.
- تجسيد القيم و المعاني القانونية التي تحدد جميع الأفعال و تراجع الأفراد المتفاعلين في علاقاتهم ببعضهم.
- أن تكون المعايير القانونية التي توجه تفاعل أعضاء الجماعة فعالة من حيث تحديدها لحقوق الأفراد و ما يقابلها من واجبات نحو بعضهم [2].

فالثقافة تكون الأنساق الثقافية ذات فاعلية في التفاعل الاجتماعي لابد أن تصبح اجتماعية و مقبولة من طرف الأفراد .

6-2 المنظور التبادلي: يتخذ من التفاعل مدخله لفهم الجماعة و النظام الاجتماعي العام من خلال الأنشطة و التفاعل و العواطف التي يقوم عليها سلوك الجماعة .

بحيث يعتبر 'جورج هومانز' أن الوقائع الاجتماعية تنبثق عن التفاعل بحيث يتناول التفاعل بين أعضاء الجماعة و أكد على أن سلوكها يرتبط بالتفاعل القائم فيما بين أعضائها ، ومن ثم اهتم بتحليل السلوك الذي يتناول الاعتماد فيما بينها ..

[1] السيد علي شتا :- مرجع سبق ذكره ،ص 97.

[2] نفس المرجع السابق ، ص 99

تتمثل عناصر سلوك الجماعة هذه:-

- الأنشطة : تشير إلى سلوك الناس أو ما يفعلونه من حركات عضلية.
- التفاعل : يحدث عندما يكون هناك نشاط أو سلوك يحفز إليه نشاط أو سلوك شخص آخر .
- العواطف : و هي تشير للحالة النفسية للفاعل .

يؤكد بأن التفاعل يعد المدخل لفهم النسق الاجتماعي للجماعة الذي يحدث بين أعضاء الجماعة يرتبط النشاط و الحالة العاطفية الداخلية للمشاركين في التفاعل ، فهو اهتم بتحليله بين شخصين من خلال مفهوم العلاقة التبادلية بين الشخص و الآخر؛ و تحديد محفزاته السلوكية و بذلك اتخذ من محفزات السلوك مدخله لتحليل التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة [1].

كما أشار إلى العلاقات الاجتماعية التي تشكل أساس لدراسته للجماعة كنسق اجتماعي يرتبط أعضائها ببعضهم ، فهو يشير إلى أهميتها بين الأطراف المتفاعلة و إلى دعمها من خلال و جود مصالح متبادلة من خلال ثبات العلاقات المتبادلة بين أطراف التفاعل ، و كذا وجود رغبة لدى كل من طرفي التفاعل لإرضاء الآخر ،و الحصول على معرفة منه لمواجهة توقعاته أي بمعنى أن كل من طرفي التفاعل يسعى للحصول على إرضاءات معينة من خلال العملية التفاعلية الدائرة بينهما ، و إن كل منهما يسعى لإرضاء الآخر من أجل السعي لجعل الطرف الآخر يحقق هذه الارضاءات و يكون ذلك بمثابة تعبير رمزي فيما بينهما على الاعتماد المتبادل فيما بينهما خلال العملية التفاعلية .

3-6 المنظور الوظيفي: يذهب بارسونز إلى تفسير التفاعل في النسق الذي يمثل شبكة من العلاقات الاجتماعية المستقرة بين الأفراد و الجماعات و هذه التفاعلات المحكومة بمجموعة عناصر هي التوقعات المتبادلة بين الفاعلين ؛ القيم و المعايير الاجتماعية ؛ الثواب و العقاب [2].

باعتبار أن الفعل الاجتماعي كنسق يتطلب وجود فاعل موجه في موقف ما ، المواقف ، المقاييس المعيارية ، و أعتبر التنشئة الاجتماعية بوصفها إحدى عمليات التوجيه و الاختيار التي عن طريقها يتم نقل الفرد لمعايير و قيم التي تُستدمج و تصبح عاملا في خلق سلوكيات المقبولة اجتماعيا و تحقق له التفاعل و الوصول إلى هدف ، فهي التي تقيم الصلة بين الشخصية و البناء الاجتماعي و الثقافي للمجتمع [3].

إذن يحدث التفاعل عند بارسونز بوجود فاعل يحتاج لأن يأخذ فاعلا آخر في اعتباره ، فإذا كان منتظما بمعنى أن كل من طرفي التفاعل في حاجة منتظمة لتحقيق أهداف معينة من خلال تفاعله مع الآخر و بالتالي يتبادلان و من ثم يسعى لكل منهما لتعديل سلوكه بما يتفق مع توقعات الأخر منه . فالتفاعل الاجتماعي لدى بارسونز يتصف بالاستقرار النسق الذي يضم فاعلين يتميزون بأنماط قيم مشتركة ،فالنسق التفاعل يحكمه

[1] السيد علي شتا :- مرجع سبق ذكره ، ص 104.

[2] غني ناصر حسين القريشي :- **المداخل النظرية لعلم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ،دار الصفاء ، عمان ، 2011 ، ص 206 .

[3] فهمي سليم الغزوي و آخرون:- نفس المرجع السابق ، 154.

توجيهات الفاعل في مواقف التفاعل المختلفة و أنه يرتبط بسمات الأنساق الاجتماعية و منها نسق الشخصية و ماله من متطلبات وظيفية .

بالاضافة إلى ذلك يعد التفاعل شرط ضروري لوجود المجتمع و بدونه لا يوجد المجتمع فهو يقوم على أساس الاتصال بالرموز المشتركة بين الأفراد ، و هو مطلب ضروري لوجود نسق معرفي من القيم المشتركة على المستوى الفردي و الأمر الذي يجعل الناس ينظرون إلى العالم بنفس الطريقة و هذا بدوره يسمح لهم بالتنبؤ بما سوف يفكر فيه الآخرون وما سوف يفعلونه [1].

فالتوجيهات المعرفية المتبادلة تحقق العديد من الوظائف ،حيث تجعل الموقف الاجتماعي ثابتا و توفر المعنى الكامل لأفعالنا و أيضا تحقق القابلية للتنبؤ ؛ و تجعل الفاعلين يعملون بتوجيهات مشتركة مما ينجم عنها قدرة الناس على تقدير المواقف بطرق متماثلة وهو ما يجعل التفاعل الاجتماعي قائما على أساس التوجيهات المعرفية و التوقعات المشتركة ، و التماثل في تقدير المواقف الاجتماعية تلك .

فالمتطلبات الوظيفية للتفاعل تعد كأداة للفهم أنماط السلوك المنتظمة إلى مجالات المختلفة يردها إلى التفاعل بين بناء اجتماعي منظم أو عناصر ثقافة محددة أو متطلبات خاصة بشخصية الفاعلين الاجتماعيين . إن تناول الكيفية التي تتفاعل بها الأنساق الاجتماعية ؛ الثقافية ؛ الشخصية و الكائن الفردي و طبيعة العلاقة التبادلية القائمة بين تلك الأنساق و ذلك لتحديد الضروريات الوظيفية المرتبطة بتلك الأنساق .

6-4 المنظور التفاعلي :- يرى أصحاب التفاعلية الرمزية أن التفاعل الاجتماعي يلعب دورا في الحياة الاجتماعية لدى الأفراد و الجماعات ، فالأفراد يدخلون في عملية التفاعل طوال حياتهم التي تعتبر حلقات من الاتصال الدائمة بين شخصين أو أكثر ، و قد يكون الاتصال طبيعيا إلا أنه يتميز بالرمزية حين يتم عن طريق الرموز التي تضم العلامات و الإشارات و اللغة المكتوبة .

يرى تشارلس هورتون كولي بأن التفاعل الاجتماعي بين الجماعات الأولية (الأسرة ،جماعات الرفاق) هي في الأساس تحدد الطبيعة الانسانية للفرد في ذلك معتقداته و آراؤه ، فالتفاعل يعد أساس ارتقاء الذات الاجتماعية و الشعور الخلقي ، فتنمو شخصية الفرد من خلال الاتصال و التفاعل و تنمو في سياق العلاقات الاجتماعية من خلال الفكرة التي تتكون عن أنفسنا من جراء ردود فعل الآخرين على سلوكنا و هو ما يعرف المرآة العاكسة للذات [2].

فهو ركز على الذاتية الأساسية للفرد و المجتمع ، كما أنه ركز على الاتصال كآلية تربط الأفراد داخل المجتمع فالتصوره للجماعات الأولية بوتقة تنصهر فيها خبرات الفرد و تصوراته [3].

---

[1] السيد علي شتا :- نفس المرجع ، ص 111 .

[2] غني ناصر حسين القريشي:- نفس المرجع السابق ، ص 409.

[3] فهمي سليم الغزوي و آخرون :- مرجع سبق ذكره ، ص153.

4-6-1 جورج هربرت ميد :- حرص على توضيح طبيعة الذات و مكوناتها الأساسية و كيفية تكاملها بوصفها وحدة بيولوجية متمثلة بالذات الفردية و علما بأن الذات تدرك بصورة متجزئة بين الأنا الفاعلة (الذات) و بين الأنا المفعولة (وعي الفرد بذاته) ، فمن خلال هذه الأخيرة يتم نوع التفاعل و يحدد السلوك و الاستجابة من خلال التفاعل الذي يتم عن طريق الموقف الخارجي الذي يتجسد بالعلاقات اليومية بين الجماعات الاجتماعية .

فأنماط التفاعل يرتبط بمجموعة من الأدوار و المعاني و تتغير بدورها حسب المواقف و الجماعة و عضوية الفرد فيها ، و عن طريق نسق الاتصال الذي يعد العنصر الأساسي في عملية التفاعل الذي يظهر أشكال عديدة من الأفعال و هذا ما يبدو واضحا فيما وصفه 'ميد ' بالأفعال و هي ذلك النوع من الأفعال التي تميز الفعل البشري من حيث إنه سلوك ، فالتجمعات الانسانية تستخدم في عملية التفاعل أساليب الاتصال مثل اللغة و الحوار الموجه مع بعضهم البعض ، بحيث يصبح الفرد من خلالها مدركا لوجهات نظر و اتجاهات الآخرين يكتسب الوعي الذاتي الذي يعد جوهريا لعملية تنسيق الحياة الجمعية و يربط 'ميد ' بين الذات و التفاعل عن طريق الموروث الاجتماعي منذ مرحلة الطفولة التي تعد ذات أهمية خاصة في تكوين الذات الأساسية ، وقد صنف تكوين الذات إلى ثلاث مراحل أساسية مرحلة ما قبل اللعب ، مرحلة اللعب ، مرحلة الإلمام بالقواعد اللعبة [1].

ما يلاحظ أن 'ميد' فسر التفاعل الاجتماعي بصورة التفاعل الأولي من خلال العقول و الذوات و المجتمعات تتطور جلها من الأفعال الاجتماعية من خلال إبرازه لأهمية العمليات اللغوية ، فالذات في تصوره كنتاج اجتماعي كما يظهر من تفاعل الفرد و المجتمع.

4-6-2 هربرت بلومر:- يفسر بلومر التفاعل على أساس الفعل الاجتماعي من خلال المعاني التي يضيفها الناس على سلوكهم و استيعاب دور الآخرين في تحقيق صورة موضوعية للذات ، بمعنى دراسة الفعل بوصفه استجابة ذكية ، فالمجتمع يكون مجموعة من الأفراد التي تتفاعل معا من أجل إثبات السلوك الإنساني خلال المواقف الاجتماعية .

فالفرد يتكون عن طريق الذات من خلال تصوراته حول الرموز و المعاني المتحصلة خلال الخبرة الشخصية الاجتماعية .كما حرص على دراسة الفعل الإنساني على أنه سلوكا جمعيا .

4-6-3 إرفنج جوفمان :- تدور نظريته حول الأسلوب الذي يقدم للفرد نفسه و نشاطه في مواقف الحياة اليومية للآخرين ، من هنا كان معينا بالطريقة التي ترشد الشخص وتضبط الانطباعات التي يشكلها الآخرون عنه ؛ فهو يركز على الانطباع الإدارة في التفاعل .

[1] غني ناصر حسين القريشي :- مرجع سبق ذكره ، ص 415

فيرى في التفاعل الاجتماعي خصوصا النمط المعياري و الأخلاقي ما هو إلا وظيفة لانطباع الإدارة المتحقق في مواجهات خاصة لمجموعة ،فالتفاعل يحدد أنواعا معينة من المعلومات المتبادلة و يقنن خصائص الموقف و علاقات الأدوار[1].

نستخلص أن جوفمان قدم تحليل للدافع الاجتماعي الذي يتكون من عناصر التفاعل الأساسية و هي الفاعل و دوافعه و الانجاز أو إدارة انطباع الفعل و المواجهة و فريق الانجاز مع مناطق المواجهة ، و يرتبط الفرد بالجماعة من خلال الاعتماد المتبادل و السلوك المألوف .

6- 5نظرية الدور:- تتجه هذه النظرية إلى تأكيد أهمية الدور و المكانة في تفسير التفاعل لاجتماعي الذي يكون محكوم بالترتيب الاجتماعي و المراكز التي يحتلها الناس في المجتمع ، فان لمركز الشخص وزنه الواضح في علاقته بالآخرين و تفاعله معهم فالدور هو أساس أنساق التفاعلات داخل الجماعات و ذلك من خلال أداء الفاعلين لدور معين الذي يفرض نوعا من التصرفات و يضبط حدود التفاعل و تأدية الأعمال .فالدور يتألف من قواعد و معايير يخضع لها سلوك الأفراد و يحتلون موقعا التي تساعد على عملية التفاعل [2]. أي أن عندما يؤدي الفرد دوره فهو يدخل في علاقة تفاعل و يشير بذلك إلى سلوكه في علاقاته مع الآخرين مما يحدد موقعه في نسق معين لعلاقة اجتماعية باعتباره بناء .

6- 6 المنظور الفينومينولوجي :- ينطلق هذا الاتجاه في تحليله للتفاعل على مستوى الوعي ، فقد يتم التفاعل وجها لوجه بين الأفراد . فالصورة الفاعلين تتوفر بأن كل من الأنا و الآخر على وعي و أنهما ينظران لأنفسهما على أنهما وعين ، أي أنهما يدركان وعيهما بموقف التفاعل . فعملية التفاعل لا تقوم إلا بتفاعل الوجه لوجه و بالإدراك بأنهم على وعي بتفاعلهم .

ولحدوث التفاعل يجب لكل من الأنا و الأخر أن يشكل ذات ، فهذا يشير إلى أنه يشترط في الكائنات أن تري نفسها ككائنات موحدة و أن الذات المتضمنة في الفاعلين ترى نفسها على أنها تحتوي ذاكرة الماضي و الحاضر و المستقبل معا ، فمن خلالها تكون قادرة على اكتساب المعرفة من خلال التنشئة الاجتماعية التي تعد كعامل أساسي في حدوث التفاعل الذي يتم من خلال الاتصال و نسق الرموز ذات المعنى خلال علاقاتهم بنفس المعنى و هذا ما يدفعهم إلى العمل.

فالعلاقة بين الفاعلين تتحدد بالحضور الفيزيقي الضروري الذي يحدث التفاعل باستخدام معاني موحدة يعد شرطا لأدراك االمتبادل لوجود كل منهما في حضور الأخر . فمن سمات الفاعلين أن يفكر كل منهما في الأخر ، و هذا ضروري وهو ما أشار إليه 'شوتز' بما أسماه وجود علاقة ' النحن 'فيما بينهما .فكل فرد يتحدد مع الأخر و يشاركه كفاعل لاستقباله للمعلومات و تأويلها حول الموضوع [3].

[1] غني ناصر حسين القريشي :- نفس المرجع السابق ، ص 422 .

[2] خالد حامد :- مرجع سبق ذكره ، ص 55 .

[3] السيد علي شتا :- نفس المرجع السابق ، ص 282 .

فالتفاعل تتحدد بالفعل المؤثر الذي يكون في مرحلة الصياغة السيكولوجية للفعل ،لكي تدفع الأنا الأخر للاستجابة معها في التفاعل التي تقوم على أساسين هما خطة الفعل من جهة ، و على أساس الخطة المطورة عقليا .

بحيث أتم 'لوكمان' و 'بيرجر' في تحليلاتهما للتفاعل على مستوى الواقع الاجتماعي يذهبان إلى أن الناس يميلون لفهم الحياة اليومية كواقع منتظم ،أي أن الواقع الاجتماعي متواضع و أنه يعرض نفسه على الفاعل و ذلك عن طريق اللغة التي تعتبر وسيلة للتعبير عن الدلالة و النمط الفرعي لتموضع و التي تساعد على تحقيق المدى الواسع للمعاني الذاتية .فاللغة تعد نسق رمزي ذات دلالة بالنسبة للمجتمع و الفرد معا .لها أهميتها فهي تسمح بتناول الأشياء التي تكون لنا خبرة بها و تساعد على تراكم المعاني الفردية التي يمكن ن تتناقل بين الأجيال ، فاللغة بالنسبة لهما ظاهرة اجتماعية واقعية مفروضة علينا [1].

خلاصة الفصل

[1] نفس المرجع السابق ، ص 285 .

إن التفاعل الاجتماعي يعبر بشكل جلي عن تنظيم و تكوين البنيات الاجتماعية و فئاته عن طريق إنتاج و إعادة إنتاجها بالفعل عملية التفاعل التي ترصد لنا تفاعلات و اتصالات الأفراد مع بعضهم البعض في مختلف مناحي الحياة في إطار النظام القائم . بحيث يلعب الاتصال برموزه المختلفة دور الوسيط في إحداث التأثير المتبادل في سلوك المرأة كمضمون من مضامين التفاعل الاجتماعي . فالثقافة التي تعيشها المرأة و الجماعة تطبع نمط التفاعل الثقافي ، فهو يعطي معنى للوجود الحقيقي لممارسات الأفراد الذين يتعاملون مع الآخرين في إطار المواقف المتباينة في حين يقول العالم **دوبي**"بأن الجماعة ليست في حد ذاتها إلا وحدة شخصيات متفاعلة ."

الباب الميداني
الدراسة الميدانية

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

المبحث الأول: مجالات الدراسة الميدانية و كيفية إختيار عينة البحث.

1- المجال المكاني.

2- المجال الزمني.

3- المجال البشري.

4- تحديد مجتمع البحث و كيفية اختيار العينة.

المبحث الثاني: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية.

1- الدراسة الاستطلاعية.

2- أدوات جمع البيانات.

3- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

4- خصائص العينة .

خلاصة الفصل

تمهيد

إن موضوع الدراسة لم يقتصر فقط على المسائل النظرية ، بل تناول المسائل الامبريقية لما لها من أهمية خاصة في البحوث الاجتماعية . فالقيمة البحث الاجتماعي لا تتمثل فقط في جمع التراث النظري و الاطلاع على الدراسات التي تناولت المشكلة موضوع الدراسة بشكل مباشر أو غير مباشر . و إنما القيمة الحقيقية للبحوث الاجتماعية تتمثل في اعتمادها على العمل الميداني الذي يمكن الباحث من جمع المعلومات من المجتمع الذي يقوم بدراسته و مراجعة هذه البيانات مراجعة دقيقة أثناء القيام بالعمل الميداني ، فهو يرتبط ارتباطا وثيقا بالجانب النظري لإحداث التكامل بين الجانبين .

إذ أنه لا يمكن التوصل إلى حلول بناءة للمشكلة المطروحة إلا بعد الدراسة الميدانية للممارسات المهنية للمرأة مجال الدراسة من خلال عينة تكون ممثلة لمجتمع البحث ، و للقيام بهذه الدراسة وجب إتباع الخطوات و الإجراءات التي تحدد كل الأبعاد المنهجية التي تتعلق بالبحث من تحديد مجالات الدراسة و كيفية إختيار العينة ؛ بما في ذلك خصائص ، و الأدوات المستخدمة لجمع البيانات بما تتلائم مع المعطيات الميدانية و هذا ما سيتم عرضه من خلال هذا الفصل .

المبحث الأول: مجالات الدراسة و كيفية إختيار العينة :

يعد تحديد مجالات الدراسة من الخطوات المنهجية التي لا يمكن إغفالها في أي بحث سوسيولوجي و ذلك ما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية ، فمن خلالها يتم التعرف على المنطقة التي أجريت فيها الدراسة و الأفراد المبحوثين – عينة الدراسة – الذين تضمنهم البحث ؛ بالإضافة إلى الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة . و قد اتفق كثير من الباحثين و المشتغلين في مناهج البحث على أن لكل دراسة مجالات رئيسية ثلاثة وهي المجال المكاني ؛ الزمني ؛ و البشري هي كالتالي في الدراسة الراهنة :

1) المجال المكاني:

و نعني به تحديد البيئة الجغرافية أو المنطقة التي سيتم فيها إجراء البحث لكي يتمكن الباحث من تحقيق أهدافه ، لابد أن يكون لدية قدر كافٍ من المعرفة عن المجتمع الذي ستجرى فيه الدراسة العلمية للتوصل إلى نتائج وتوصيات تساعده في التخطيط للمجتمع. و قد تم تحديد مدينة ورقلة كمجال جغرافي للدراسة الميدانية منطلقاً منها كمنطقة محل الدراسة الراهنة ، بحيث تمت الدراسة الميدانية بالضبط في كل من المؤسسة الجامعية قاصدي مرباح ، و المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ، والمؤسسة البريد و المواصلات باعتبار أن المؤسسات السابقة الذكر تتواجد بولاية ورقلة و يقع مقرها في نفس المنطقة (مدينة ورقلة) .

تعتبر مدينة ورقلة من بين الولايات الجزائرية التي تقع في الجنوب الشرقي للعاصمة وكانت المدينة تسمى آنذاك "**وراكلان**" و يقصد بها مكان لشراء العبيد و المتاجرة بهم قديما . حيث عَمر سُكانها مدينة "**سدراتة** "التي تتميز بقصورها العتيقة و اعتبرت المنطقة ملتقى الحضارات ، و البوتقة التي انصهرت فيها أجناس عدة أي التنوع من حيث الأصول العرقية الإثنية .لذلك أصبحت مركزا تجاريا و ملتقى طرق القوافل المتجهة صوب البلدان الإفريقية لمكانتها الاقتصادية [1].

سميت بمدينة ورقلة حديثا تغطي مساحتها بـ 163.233كلم2، وهي ذات أكبر المجموعات الإدارية اتساعا ؛ يقطنها 570000*نسمة . تتقاسم الولاية حدودها الجغرافية مع الجمهورية التونسية شرقا ولايتي غرداية و الجلفة غربا و ولاية الوادي شمالا وولايتي تمنراست و إليزي جنوبا . سميت ولاية الواحات إبان الاستقلال وضمنت جميع مدن الجنوب الشرقي ، تضم الولاية حاليا 21بلدية مجمعة في 10دوائر إدارية حسب التقسيم الإداري لسنة1984.

فهي تمتاز بواحات النخيل و بوجود بعض الأودية الباطنية كوادي" **مية** "بورقلة و غيرها من أودية أخرى سطحية ، و شكلت العاصمة الإقليمية للجنوب الشرقي مصدر الثروات الطبيعية الباطنية لاسيما الثروة البترولية .

[1] عبد الرحمان حاجي :- **ورقلة تاريخ و حضارة** ، د . ط ، دار النشر ،الجزء الأول ، الجزائر ،2010 ، ص93.

* إحصائيات 2005 .

ضف إلى ذلك ثروة المياه الباطنية التي لا تتطلب إمكانيات لاستغلالها لكونها في الغالب قريبة من سطح الأرض، و هي في مجموعها تشكل أكبر حوض مائي باطني في الوطن[1]. (**للتعريف بالمؤسسة أنظر الملحق رقم 2-3-4**)

2) المجال الزمني:

يقصد به تحديد الوقت أو تلك الفترة الزمنية التي تستغرق في إعداد البحث بأكمله و جمع البيانات و المعلومات حول الظاهرة المراد دراستها لاختبار الفروض أو الإجابة عن الأسئلة ، مع تخصيص فترات زمنية محددة يشار إليها بالانتهاء من كل مرحلة و كل خطوة أساسية من خطواته.

وقد مرت فترة إجراء هذه الدراسة بثلاث مراحل موزعة كالتالي:

1) **مرحلة الإعداد النظري و المقاربة المنهجية**:- تركز الجهد حول جمع المادة العلمية لإعداد فصول الدراسة و صياغتها و الاطلاع على التراث الأدبي الذي له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالموضوع لبناء فكرة أولية حول الإشكالية المطروحة و تحليلها كخطوة تمهيدية للمراحل البحث بحيث استغرقت منا وقتا طويلا و ذلك لعدم توفر المراجع حول متغيرات الدراسة منذ حوالي شهر جوان 2012 إلى غاية شهر ديسمبر من نفس السنة .

2) **مرحلة الإعداد للعمل الميداني و تنفيذه**: خصصت هذه المرحلة القيام بدراسة استطلاعية و استغرقت شهرين و نصف في الفترة الممتدة بين 25-06- 2013إلى غاية05-09-2013 تم من خلالها التعرف على المؤسسات التالية (قطاع الصحة و المتمثل في المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف بورقلة – قطاع التعليم المتمثل في المؤسسة الجامعية بولاية ورقلة – قطاع الخذمات المتمثل في مديرية البريد و المواصلات) ، و تضمنت أدوات البحث و وضع تصور مبدئي لخطة أداة الدراسة التي تم اختيارها لجمع المعلومات الكافية منها .

3) **مرحلة جمع البيانات الميدانية**:- تمثلت في جمع المادة الميدانية من المبحوثين و هذا ما أخذ منا وقتا و جهدا ، و ما تضمنته من تفريغ البيانات و جدولتها و تحليلها إحصائيا و كذا سوسيولوجيا للبيانات المستقاة من الميدان و من ثم تفسيرها و الخروج بالنتائج النهائية التي قد تثبت صحة فرضياتنا البحثية نسبيا أو تفنيدها إن لم يكن تحققها بالكامل في أواخر شهر ديسمبر.

[1] الجمعية التاريخية الوفاء للشهيد لولاية ورقلة :- **قاموس الشهيد لولاية ورقلة** ،الطبعة الأولى ، مؤسسة الآمال للطباعة ، الوادي (الجزائر) ،2006، ص 38.

* يتمثل هؤلاء المسؤولين في المدراء كل مؤسسة على حدى و المكلفين بالقسم المواد البشرية.

3) المجال البشري:

يقصد به تحديد المجتمع الأصلي للدراسة و قد يتكون من جملة أفراد أو عدة جماعات ، و في بعض الأحيان يتكون من عدة وحدات اجتماعية محدودة أو غير محدودة من المفردات سواء كانت ظاهرة ،أو مؤسسة، أو مهنة التي يطبق عليها وسائل جمع البيانات الموضوعية و الواقعية منهم .

أجريت الدرسة على النساء العاملات بالمؤسسات التالية: " جامعة قاصدي مرباح بورقلة ، المؤسسة الاستشفائية العمومية محمد بوضياف ،مؤسسة البريد و المواصلات "، لقد اعتمدنا في دراستنا على توزيع العاملات باختلاف النشاط المهني إلى فئات تضم (أستاذات بكلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، طبيبات ، ممرضات (عامة و متخصصة) ، عاملة مهنية تضم فئة (المنظفات و الطباخات) ، موظفة إدارية سواء كانت رئيسة مصلحة ، مديرة ، مهندسة ، كاتبة في المؤسسة).

4) تحديد مجتمع البحث و اختيار العينة:

4-1 تحديد مجتمع البحث :

يقصد به وصف الدراسة التي سيتم من خلالها انتقاء مفردات العينة بمعنى كامل أفراد موضوع الدراسة و في دراستنا الحالية اقتصرت على النساء العاملات المهنيات اللواتي يمارسن مهن في إطار التنظيمات الرسمية و المتمثلة في المؤسسات السالفة الذكر نظرا لعامل الوقت المخصص لانجاز الدراسة ، و يشتمل المجتمع من جنس الإناث باختلاف الحالات الاجتماعية (عزباء ، متزوجة ، أرملة ، مطلقة ، منفصلة) و المستويات المهنية لهذا يتم اختيارنا للعينة من هذا المجتمع .

4- 2 إختيار العينة:

يعد من المهام الصعبة القيام بتطبيق دراسة على جميع مفردات المجتمع الكلي ، و هذا يعني أن الحكم الذي يصدق على العينة يمكن تعميمه – نسبيا – على باقي مفردات البحث . لذا فإننا نكتفي بعدد محدود من أفراد المجتمع الأصلي ، ليتم التعامل معها في حدود الوقت المتاح لنا و الإمكانيات المتوفرة وفق منهج معين شريطة أن تكون هذه العينة ممثلة تمثيلاً صادقا لأفراد المجتمع – محل الدراسة – ويتم دراستها ثم تعمم نتائجها على المجتمع بأكمله .

و يقصد بالعينة مجموعة من أفراد المجتمع الأصلي اختيرت من أجل تطبيق دراسة معينة ، بحيث تجعل منهم ممثلين لمجموعة أكبر و الغرض منها الحصول على معلومات عن المجتمع الأصلي[1] . بما أن طبيعة دراستنا عبارة عن دراسة حالات فقد كان اختيارنا للمعاينة الاحتمالية ؛ فهذا النوع من المعاينات يعتمد على خطوات حسابية من اجل استخراج العينة الممثلة .

[1] العربي بلقاسم فرحاتي :- **البحث الجامعي بين التحرير و التصميم و التقنيات** ، الطبعة الأولى ، دار أسامة ، الأردن (عمان) ،2012، ص269.

بعد تحديد و تعيين مجتمع الدراسة بدقة و نظرا إلى أنه كبير و يتكون من شرائح مختلفة تعذر إجراء مسح شامل لمجتمع البحث من هنا نصل إلى تحديد نوع عينة الدراسة و تم اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة تعرف على أنها شكل مبسط للعينة الاحتمالية التي تعبر عن كل وحدة من المجتمع لها فرصة الاختيار[1]. و التي نعني بها احتمال اختيار أي فرد من أفراد المجتمع كعنصر من عناصر العينة ، فاختيار فرد لا يؤثر على إختيار أي فرد آخر بهدف أن يكون لكل مفردة أو عنصر من عناصر المجتمع المستهدف فرص متساوية لظهور في عينة الدراسة .

بعد ما تم تحديد الإطار الذي تؤخذ منه العينة من مجموع النساء العاملات الذي يبلغ عددهن الإجمالي للمجتمع الأصلي هو**1122** ، ومن ثم قمنا بأخذ نسبة مئوية قدرت بـ**10 %**من مجموع العاملات .

حجم العينة = $\frac{1122 \times 10}{100} = 112.2$

أي أن حجم العينة التي ستطبق عليها استمارة البحث يقدر بـ **112** ، فقد كان اختيار وحدات العينة من المؤسسات الأربعة ، عن طريق أسلوب السحب العشوائي البسيط بحيث يعطى لكل امرأة من المجتمع الفرصة التي تعطي لغيرها عند الاختيار . وهنا يكون لكل منهن فرصة متكافئة في الاختيار أو أن يكون نصيب كل امرأة من احتمال أن تُسأل ، و أخذت نسبة مئوية تقدر بـ **10%** من كل مؤسسة ، و عليه يصبح عدد العاملات من كمؤسسة التي ستطبق عليها الاستمارة حسب الجدول رقم (**01**) بالشكل التالي. (**أنظر الجدول أدناه**)

الجدول رقم (01) يوضح عينة البحث

اسم القطاع	عدد النساء العاملات اللواتي ستؤخذ منهم العينة	عدد العاملات بعد أخذ10%
القطاع الصحي (المؤسسة الاستشفائية العمومية)	437	44
قطاع الخدمات (المؤسسة البريد و المواصلات)	100	10
قطاع التعليم (المؤسسة الجامعية)	585	58
المجموع	1122	112

[1] جمال محمد أبو شنب :- **البحث العلمي التصميم و التنفيذ التجريبي** ، الجزء الثاني ، دار المعرفة الجامعية، الازرايطة ،2007، ص328.

المبحث الثاني: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية:

1) الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة ملاحظة أولية للميدان الدراسة تُقام في المجتمع الدراسة عن طريق المقابلات للتعرف على الواقع الميداني قبل الخوض في تفاصيله ، و إزالة اللبس على بعض الجوانب الغامضة دامت شهرين و نصف و التي خصصت في أول الأمر بالزيارة المؤسسات و قد سمحت لنا هذه الدراسة بتحقيق عدة أهداف نذكر منها:-

- ✓ موافقة الجهات المعنية بإجراء الدراسة الميدانية ، و أخذ التسهيلات اللازمة لذلك.
- ✓ الاطلاع على بعض الوثائق الرسمية الخاصة بكل مؤسسة ، للتعرف على عدد العاملات بكل مؤسسة و التعريف بها و بهيكلها التنظيمي .
- ✓ التعرف على المؤسسات عن قرب من خلال إجراء مقابلات أولية (عامة) مع المسؤولين بغية التعريف بأهداف الدراسة ، تم تسجيلي لبعض الملاحظات الأولية المتعلقة بالعمل و طبيعة القيام بالمعاينة الميدانية بقصد الوقوف على الحالات ذات الصلة الوثيقة بالموضوع و الأداة المراد استعملها وفق طبيعة الموضوع .

- **تجريب الاستمارة** :- يمثل القسم الثاني من الدراسة الاستطلاعية بحيث تكمن أهمية تجريب الاستمارة للتأكد من الأداة المستخدمة لجمع المعلومات في الدراسة و مدى ملائمتها لموضوع الذي نحن بصدد معالجته ،و بهدف تجريب الاستمارة طبقت الأداة المتمثلة في الاستمارة على عينة تتكون من 30 امرأة عاملة لكي نتأكد من إن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه و قد تم توزيعها بالمقابلاتهم ، بعد ما تم تسجيلنا لبعض الملاحظات حول الاستمارات اتضح أن هناك بعض الأسئلة غير مفهومة ، و أخرى لم يستطيع المبحوث الإجابة عنها . فقمنا ببعض التعديلات اللازمة لتفادي الغموض لتسهيل عملية البحث كالتعديل في بعض البنود من حيث الصياغة ، إضافة بعض البدائل على بعضها و إضافة البدائل المفتوحة في الاستمارة و على أساس هذه الملاحظات أعيد ضبط الاستمارة و صياغتها . حيث اعتمدنا عليها بعد أن أصبحت أداة الدراسة بصورتها النهائية و اعتمدت عليها في قياس الظاهرة علما أن هذه الملاحظات كانت بناء على الدراسة الاستكشافية الأولية و بعدها شرعنا في الإجراءات الميدانية للدراسة الأساسية من خلالها تم تطبيقها على أفراد العينة التي حددناها و اخترناها-كما تبين ذلك في الجزء الخاص بكيفية اختيار العينة- وبعد ذلك بدأنا في توزيع الاستمارات على عينة البحث غير أن لم يكن تطبيق الاستمارات عن طريق التوزيع و لكن عن طريق مقابلتهم إما فرديا أو جماعيا حتى يتسنى لنا التعرف أكثر عن المبحوثات و توضيح أي سؤال لم يفهم من قبل المبحوث خاصة العاملات من ذوي المستويات دون المتوسط .ثم تم جمعها بعد ذلك و معالجة بياناتها بالأساليب المستخدمة في الدراسة .

تم توزيع الاستمارة على أفراد العينة الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة بين18-07-2013 إلى غاية31-07-2013.

أما بالنسبة للدراسة الأساسية تم إعادة توزيع الاستمارة على نفس أفراد العينة في الفترة الممتدة بين 10-08- 2013إلى غاية05-09-2013.

2) أدوات جمع البيانات :

يشير مفهوم الأداة إلى الوسيلة التي نجمع بها البيانات التي تلزمنا ، و هو يجيب على الكلمة الاستفهامية ، بما أو بماذا ؟ فإذا تساءلنا بما يجمع الباحث بياناته ؟ فإن الإجابة على هذا التساؤل يستلزم تحديد الأداة أو الأدوات اللازمة لجمع البيانات التي يعتمد عليها الباحث في أي بحث علمي ، فهي الوسائل التي تمكننا الحصول على معطيات وحقائق من مجتمع البحث وتصنيفها وجدولتها . و يتوقف اختيار نوع الأداة اللازمة لجمع البيانات على عدة عوامل ، فبعض أدوات البحث تصلح في بعض المواقف و البحوث عن غيرها بينما قد لا تكون مناسبة في غيرها . و قد يشتمل البحث على عدة أدوات باختلاف أنواعها التي تناسب الدراسة و تتفق مع المناهج المستخدمة و من هذا المنطلق فان طبيعة الموضوع هي التي تفرض التقنيات المنهجية و عليه اعتمدت الدراسة على مجموعة من الأدوات المنهجية التالية:

2-1 الملاحظة البسيطة:

إن كثيرا من أنماط السلوك يمكن دراستها عن طريق الملاحظة ، فالملاحظة في مجال البحث الاجتماعي تشير إلى المشاهدة المباشرة للموقف الاجتماعي و أشكال السلوك أو أنماط التفاعل و المراقبة الدقيقة لسلوك معين أو ظاهرة معينة بهدف الوصول إلى كسب المعرفة الجديدة عن تلك الظاهرة ، لهذا تكمن أهميتها كإحدى الوسائل الأساسية في جمع البيانات و هو ما قاله الباحثون في علم الاجتماع مع ذلك أن العلم يبدأ بالملاحظة و ينتهي بها [1].

و قد تم اعتمدنا على هذه الأداة كأداة مكملة في جمع البيانات أثناء قيامنا بالدراسة الاستطلاعية و الميدانية من خلال الملاحظة العادية التي ساعدتنا على ترجمة بعض معاني و رموز المكانة ، إذ أفدتنا في جمع البيانات التي تتصل بالمبحوثات و بتموقعهن في المجال العمومي و إثبات حضورهن النوعي من خلال ممارساتهن الفعلية في بعض المواقف الواقعة التي تميز نشاطاتهن المهنية أي وفرت لنا وصفا تصوريا عن الأبعاد التي تأثر بشكل خاص على موضعهن الاجتماعي في حياتهن المهنية بصفة خاصة و الاجتماعية بصفة عامة في ظل ممارستهن لمهنهن .

كما وظفنا هذه الأداة لملاحظة الظروف العامة للوسط الذي تعمل فيه المبحوثات و مدى تأثيره على سلوكاتها و مواقفها و كيف ينعكس على مكانتها لذلك يتوخى منا الاطلاع على طبيعة الأدوار المهنية التي

[1] مدحت أبو النصر :- **قواعد و مراحل البحث العلمي (دليل إرشادي في كتابة البحوث) ، إعداد الرسائل الماجستير و الدكتورة** ، القاهرة 2004، ص157.

تشغلها العاملات و أهميتها في تحديد المكانات المهنية و الاجتماعية ، و كما تم الاعتماد على هذه الأداة فيما يتعلق بتصنيف الشرائح المهنية من خلال ملاحظة الوضعيات السوسيومهنية للعاملات و خصوصيتها في كل مؤسسة .

3-2 المقابلة:

تعتبر المقابلة من أكثر الوسائل للحصول على المعلومات شيوعا ، و إن تتفاوت في أهمتها و نوعيتها بحسب المنهج و الطريقة وكما تعرف بأنها تفاعل لفظي يتم بين شخصين أو أكثر في موقف مواجهة [1].

فالمقابلة إذن عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين ، المـُقَابِلْ الذي يستلم المعلومات و يجمعها و يصنفها ،و المْقـَابَلْ المبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد الإجابة على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقَابِلْ.

لذلك تتميز المقابلة كتقنية منهجية على اختلاف أنواعها بتنفيذ عمليات أساسية في الاتصال و التفاعل الإنساني ، فإن منهجية المقابلة تتميز باحتكاك مباشر بين الباحث و محادثيه ، و يضعف التوجيه الممارس من قِبَلَه عليهم.

و هكذا يقوم تبادل حقيقي يعبر فيه المستجوب على ادراكاتهم لحدث أو وضع ، و عن تفسيراته أو تجاربه في حين يسهل الباحث هذا التعبير بما يصدر عنه من أسئلة و ردود فعل ليفسح المجال كي يصل محادثه إلى أقصى درجة من الصدق و العمق [2].

اعتمدنا على هذه التقنية كأداة مكملة بغية جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات من النساء العاملات المهنيات و قد استعملناها في هذا البحث على شقين:

أ/ حيث قمنا بإجراء مقابلات مفتوحة و حرة مع المسؤولين الإداريين ، و خاصة منهم مسؤولي المصالح الإدارية في كل مؤسسة(بدءا بالممثل كل مؤسسة على حدى – ورؤساء المصالح المستخدمة – مسؤولي الموارد البشرية). و قد تمكنا من خلال هذه المقابلات من التعرف على كل مجال للقيام بالدراسة و الحصول على بيانات التي تخدم أهداف البحث و تحديد موعد المقابلات مع العاملات .

ب/ فقد تم مقابلة مجموعة من العاملات في أماكن عملهن و التي استعملناها مبدئيا خلال الزيارة الاستطلاعية و أثناء مرحلة ملء الاستمارة ، التي تمت في شكل حوارات و مناقشات موجهة بين الباحث و المبحوث وجها لوجه بهدف الوصول إلى الحقيقة .

و اقتضت الضرورة منا المحادثة مع المبحوثات عن واقع المرأة و العمل و علاقة ذلك بمكانتها ، لكي تتم ثقة المبحوثات و تعريفهن بأهداف البحث ، و إقناعهن بالأهمية العلمية و العملية لإبداء مساعدتهن لنا ، و ضمان إجابات على الاستفسارات التي كانت كثيرا ما تراود المبحوثات و الرد على كل الأسئلة.

---

[1] عبد الوهاب إبراهيم :- **أسس البحث الاجتماعي**، د . ط ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ،1985، ص40.

[2] ريمون كيفي و لوك قان كمبنهود :- مرجع سبق ذكره ، ص229.

كما تم الحديث و مناقشة أي فكرة مع المبحوثات اللاتي تعذر عليهن فهم الأسئلة فهما جيدا خصوصا أفراد العينة من ذوي المستويات العلمية و المهنية البسيطة ، و بناءا عليه تم استخدامنا للمقابلة الحرة و المفتوحة مع بعض العاملات لمعرفة بعض الحقائق الخاصة بهن ، بذلك أبدت المبحوثات استجابتهن و تفاعلهن اتجاه الموضوع كل منها حسب وجهة نظرها و اتجاهاتها بالرغم من اختلاف مجال عمل المبحوثات . فمن خلالها قمنا بصياغة أسئلة الاستمارة ، و تبقى أداة ثانوية مقارنة بالاستمارة .

3-3 الاستمارة:

و هي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة يطرحها المستجوب الذي يقوم في الوقت ذاته بتسجيل الإجابات المقدمة من طرف المستجوب ، تتم عن طريق الطرح الشفوي للأسئلة، فهي بمثابة استبيان شفوي [1].

اعتمدنا على هذه التقنية كأداة أساسية لجمع المعلومات الخاصة بالموضوع، تم ملؤها بطريقة مباشرة من طرف الباحث خلال استجوابه للمبحوثات ،فالباحث يطرح الأسئلة و المبحوث يجيب لاعتبارات منها:

- أن موضوع الدراسة يشتمل على مستويات ثقافية و تعليمية مختلفة وجب الاهتمام بها ومراعاتها.
- تفادي ضياع بعض الاستمارات ، بالاضافة إلى أن بعض المبحوثات رفضن ملء الاستمارة و ذلك راجع لأنهن لا يُجِيَدْنَ اللغة العربية جيدا.
- عدم مقابلة كل المبحوثات في مكان واحد من أجل جمع بعض الإضافات التي تدلي بها المبحوثات حول الموضوع و بذلك مكنتنا من التفاعل اللفظي المباشر مع المبحوث و الاتصال به مباشرة ، لأنها تبسط الأسئلة للمبحوث . و بفضل هذه التقنية سمحت لنا بالجمع المعلومات و بتسجيل الإجابات مع ردود أفعال المبحوثات المتعلقة بالموضوع ؛كما سمحت لنا بتقدير الموضع الاجتماعي للمبحوثات.

بناء على ذلك تم إعداد الاستمارة ووجهت إلى فئة العاملات غير أنها تحتوي الاستمارة على أسئلة منها مفتوحة لإعطاء الفرصة و الحرية الكاملة لمبحوث لتعبير عن رأيه و أغلبها مغلقة و نصف مغلقة تتضمن وجود بدائل(**أنظر الملحق رقم 01**) .

و تم تطبيق ملاحظات و آراء حول تعديل بنود استمارة و كان ذلك كما يلي :-

- ✓ إضافة بعض البدائل إلى العبارات .
- ✓ تعديل بعض العبارات من حيث الصياغة .
- ✓ حذف بعض العبارات التي لم تخدم أبعاد الموضوع .

وقد احتوت الاستمارة على 46 سؤالا مقسمة إلى خمس محاور رئيسية:

- المحور الأول: يمثل تحديد الجوانب الشخصية للعاملات المهنيات لما له من أهمية في إبراز موصفاتهن خصائصن الاجتماعية .

[1] موريس أنجرس :- **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية** ، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون،دار القصبة ،الجزائر، 2006 ،ص105.

-المحور الثاني: لمعرفة دور المؤهلات العلمية و الثقافية للمرأة العاملة في إثبات موضعها الاجتماعي في المجتمع المحلي الذي تنتمي إليه .

-المحور الثالث: معرفة ما إذا كانت المكانة الاجتماعية للمرأة التي تمارس نشاط مهني متخصص ترتبط بالاستقلاليتها المادية أو بالقيمة الاجتماعية للمهنة التي تمارسها .

-المحور الرابع: يتمثل في التغيرات الوظيفية و تدرج المرأة في المناصب الوظيفية المهنية التي يمكنها من بناء موضع اجتماعي داخل النسق المهني المتواجدة فيه .

-المحور الخامس: لمعرفة رموز و معاني تموقع المرأة العاملة في البناء اجتماعي الذي تنتمي إليه .

-المحور السادس: يضم مجالات التفاعل للمرأة العاملة المهنية التي تعيد من خلالها إنتاج مكانتها الاجتماعية .

3- 4 السجلات و الوثائق :

بما أن السجلات و الوثائق من المصادر التي نعتمد عليها في جمع البيانات من الميدان ، و هذا لما تقدمه من المعلومات اللازمة و إلقاء الضوء من الناحية الكمية على الظاهرة التي يتم دراستها . فقد تم الاستعانة ببعضها عند اختيارنا لعينة البحث من خلال الزيارات التي قمنا بها في المؤسسات السابقة كما اعتمدنا عليها في جمع البيانات الإحصائية المتعلقة بالعدد العاملات في كل مؤسسة ، و التعريف بها ، و الاستفادة من هياكلها التنظيمية. (**أنظر الملاحق رقم 02- 03 - 04 - 05**).

3) الأساليب الإحصائية المستخدمة :

بعد جمع البيانات الدراسة و ترميزها استعانت الباحثة في تحليل البيانات الدراسة على الأساليب الإحصائية التالية:

1- **الأسلوب الإحصائي (spss)**:- اعتمدنا على أسلوب الحزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية(Statistiscal Package for Social Siences) لتسهيل عملية تفريغ البيانات إلكترونيا و معالجتها و تبويبها و تحويلها من بيانات كيفية إلى بيانات كمية في مدة وجيزة بعد جمعها من الميدان ، بحيث تم ترميز البيانات و إدخالها الى الحاسب الآلي باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية. (**النسخة رقم 19**)

2- **التكرارات**:- و يطلق على عدد الحالات من مجموع أو فئة معينة باعتبارها تكرارات لظهور الحالات أو الأفراد داخل العينة ،و قد رمز لها بالرمز (**ك**) .

3- **النسب المئوية**:- و هي معروفة و يرمز لها بالرمز(**%**) و تحسب بالعلاقة التالية:

$$\frac{\text{التكرار} \times 100}{\text{مجموع التكرارات}}$$

4) خصائص العينة :

تتكون عينة الدراسة من 112 امرأة عاملة مهنية من ولاية ورقلة و التي تم اختيارها من المؤسسة الاستشفائية محمد بوضياف ، اتصالات الجزائر ، جامعة قاصدي مرباح ؛ و اختلف النشاط المهني للعاملات المهنيات كل حسب وظيفتها بحيث اشتملت 30.36 %موظفة إدارية ، 11%.24 أستاذة جامعية ، 32%.22 ممرضة ، 13.39% طبيبة ، 9.82%عاملة مهنية . و من مميزات هذه الفئات المهنية وجود البعض منهن في وضعيات مهنية دائمة قدرت 82.14% ، و 14.29% امرأة عاملة في وضعية مهنية متعاقدة ، و 3.57% في فترة تربص . تراوحت أعمار هؤلاء النسوة الممارسن لمهنهن ما بين [31-40] و [31-40].

و فيما يأتي يتم توضيح خصائص عينة بحثنا و التي كانت موزعة كالتالي:-

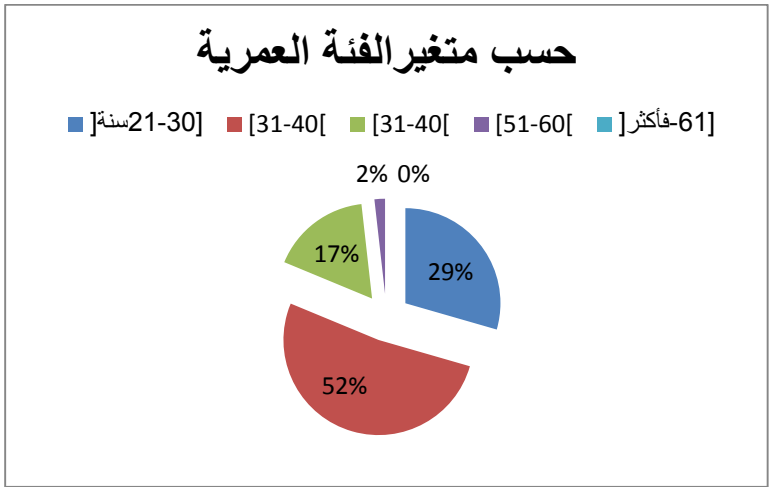
الجدول رقم (02) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئات العمرية لدى العاملات المهنيات .

السن	التكرار	النسبة المئوية
[21-30سنة]	33	29.46%
[31-40]	58	51.79%
[31-40]	19	16.96%
[51-60]	2	1.79%
[61-فأكثر]	0	0%
المجموع	112	100%

من خلال الجدول **رقم (02)** المتعلق بمتغير السن حيث يتضح أن الممارسة المهنية للمرأة اشتملت على فئات عمرية مختلفة بحيث نلاحظ أن نسبة الفئات العمرية التي تتراوح أعمارهن بين[31-40] تقدر بـ 51.79% ، و من ثم تليها الفئة العمرية المنحصرة بين [21-30]تقدر بـ 29.46% و هذا راجع الى أن هذه الفئة قد أكملت دراستها في أغلب الأحيان مما يؤدي بهن الى ممارسة مهنة ما بإمكانيات قليلة ، و نسبة الفئة العمرية اللواتي تتراوح أعمارهن مابين [41-50] قدرت 16.96%و هي تخص الفئات اللواتي باشرن ممارسة عملهن في سن مبكرة و يملكون كفاءة و خبرة مهنية ، تليها في ذلك نسبة 1.79% ممن تتراوح أعمارهن مابين [51-60] فكانت ضئيلة جدا مقارنة بالفئات الأخرى ، فتنعدم النسبة عند فئة [61-فأكثر]و هذا ما يدل على سن التقاعد لدى المرأة الجزائرية .

نستنتج من خلال البيانات الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه إقبال العديد من العاملات ذو فئات عمرية مختلفة ، فنلاحظ أن هذه الممارسة المهنية أكثرهن من النساء العاملات التي تتراوح أعمارهن بين [31-40] و هذا ما يدل على أن هذه الفئة تحتل نصف المجتمع المدروس .

ما يمكن أن نستنتجه هو أن ممارسة نشاط مهني من قبل المرأة اليوم في تزايد مستمر بفضل قدراتهن المعرفية و مكتسباتهن التعليمية و هذا ما أكدته الدراسات السابقة . لذا اكتسحت مجال العمل بممارسة مهن مختلفة من حيث تخصصها الوظيفي باختلاف حالتها الاجتماعية فأصبحت أكثر تفاعلا داخل مجالات عملها التي كانت تقترن في السابق بمراحل النضج العمري و المادي لها، هذا ما أدى بها لمشاركتها الفعالة داخل هذه التنظيمات من أجل تحسين وضعيتها من جهة ، و التغيرات الهيكلية في العمل المشهود لخريجي التعليم و لحديثي السن . و بذلك فممارسة مهنة تولدت أنواعا مختلفة من العاملات المهنيات تضم فئات عمرية مختلفة من العمر مما ساعدها ذلك على استمرارية ممارستها و الإقبال عليها.



الشكل رقم (06) يبين توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئات العمرية.

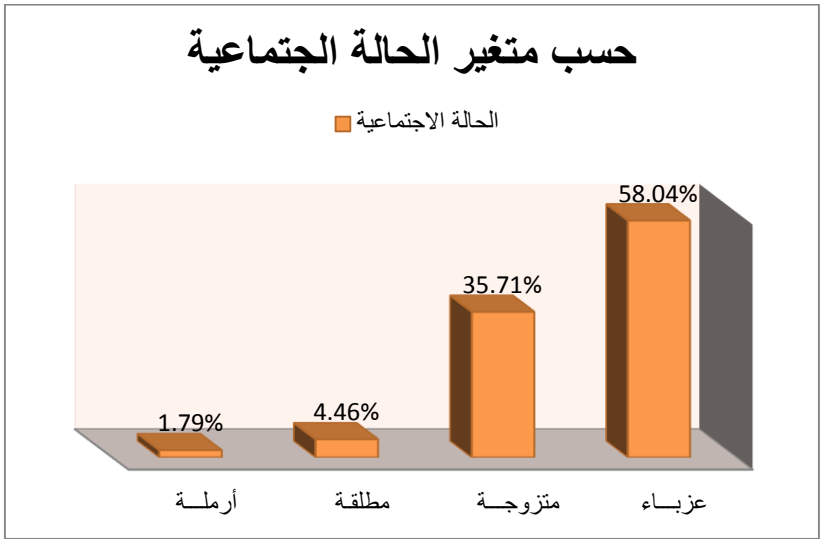
الجدول رقم (03) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
عزباء	65	58.04%
متزوجة	40	35.71%
مطلقة	05	4.46%
أرملة	02	1.79%
المجموع	112	100%

من خلال نتائج الجدول **رقم(03)** نلاحظ أن نسبة 58.04% من أفراد عينتنا هن من العاملات العازبات ، تليها نسبة 35.71% من المتزوجات من أجل تحسين وضعيتها الاجتماعية و الاقتصادية ، بينما تليها على التوالي نسبة 4.46% من المطلقات ، و 1.79% من الأرامل يمثلن نسبة ضئيلة جدا مقارنة بالعازبات و هذا ما يفسر لنا أن العازبات أكثرهن إقبالا لممارسة مهنة بحيث تكون مضطرة للعمل من أجل حصولها على مورد مادي نظرا للظروف الاقتصادية .

و منه نستنتج بأن الممارسة المهنية تضم جميع الحالات الاجتماعية بمعنى لا تضم فئة من دون أخرى ، إلا أن الفئة الغالبة على ممارساتها المهنية هن فئة الإناث العازبات و هي نسبة جد مهمة حيث تمثل نصف قوة العمل هذا ما يفسر لنا بروز الفتاة في مجال الحياة المهنية كذات فاعلة تمارس مهنتها لتلبية احتياجاتها داخل مجالها الأسري و لقلة ارتباطاتها به ، فهي أكثر استقلالية عن الحالات الاجتماعية الأخرى الأمر الذي يجعلها أكثر إقبالا للممارسة المهنية لما توفر لها هذه الأخيرة استقرارا مادي و اجتماعي للحفاظ على مكانتها وتعزيزها لوصولها إلى مكانة متميزة داخل المجال الذي تتواجد فيه ، فظاهرة العنوسة و تأخير سن الزواج لدى الفتيات و التعليم عوامل ساعدتها على ممارسة عملها ، فهي تهتم بشكل مستمر بتشكيل استعداداتها المعرفية و الثقافية التي تسعى دوما إلى إنمائها بتعلمها ، و اندماجها الاجتماعي في العمل لأعانت نفسها في ظل التحول الاجتماعي و الاقتصادي حتى لا تبقى عالة على الآخرين .

مما يدل على أن العاملات مهما كانت حالتها الاجتماعية فان المرأة لا تتوقف على أداء دورها المهني باعتبار أن النساء لهم أدوار مهمة داخل الأسرة و خارجها ، فإذا ما توقفت عن أدائها أدى ذلك إلى إحداث خلل داخل الأسرة و خارجها .



الشكل رقم (07) يبين توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية.

الجدول رقم (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي لدى المبحوثات.

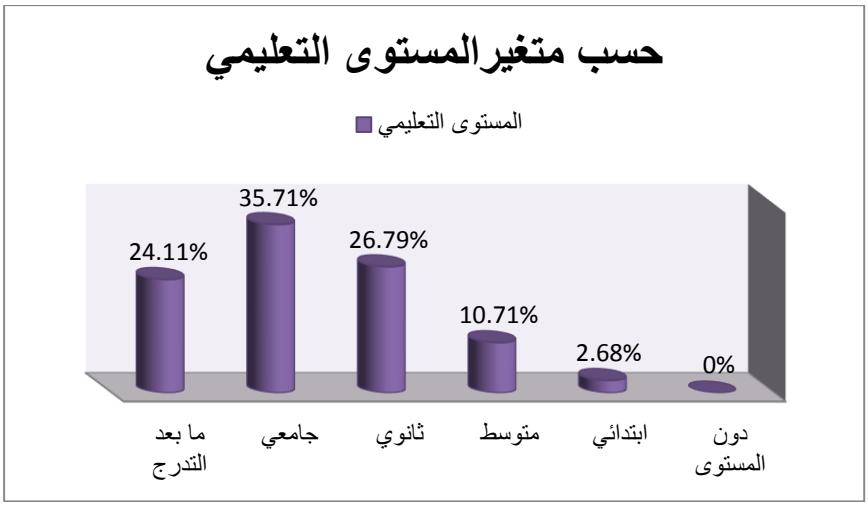
المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية
دون المستوى	0	%0
ابتدائي	3	%2.68
متوسط	12	%10.71
ثانوي	30	%26.79
جامعي	40	%35.71
ما بعد التدرج	27	%24.11
المجموع	112	%100

من خلال الجدول **رقم (04)** نلاحظ أن أغلب النساء العاملات جامعيات حيث قدرت نسبتهن بـ 35.71 % من أفراد العينة ، تليها نسبة 26.79% هن يمثلن المستوى الثانوي ، و أما نسب العاملات المهنيات في ما بعد التدرج فهي 24.11% ، أما فيما يخص العاملات ذوي المستوى المتوسط و الابتدائي فهي نسب متدنية مقارنة بسابقتها حيث قدرت النسبتين بـ 10.71% للمستوى التعليمي المتوسط ، و 2.68% للمستوى التعليمي الابتدائي .

نستخلص من خلال المعطيات الإحصائية أن نسبة أفراد عينتنا من المستويات التعليمية الجامعية هذا و إن دل على شيء يدل على أن أغلب العاملات المهنيات في المجتمع المحلي يزاولون دراستهن بالجامعة لتوسيع و تطوير تكوين العنصر النسوي في مؤسسا ت التعليمية من أجل تدني مستويات الأمية بالمنطقة .

فبفضل تعليم المرأة في المجتمع المحلي تمكنت هذه الأخيرة من ممارسة أعمال مهنية مختلفة أي ممارسة الدور الاقتصادي الذي يرتبط بدوره بالمستوى التعليمي الذي يعد مجال استثمار اجتماعي للمرأة في أوساط و شرائح اجتماعية .

و يمكن القول أن معظم العاملات المهنيات زاولن دراستهن فان معظمهن واصلوا الدراسة بالجامعة و يمارسن أعمال مهنية بالمنطقة ، و هذا متعلق بأحد تجليات التعليم من جهة بما تحمله تلك الظاهرة من تمثلات اجتماعية جديدة لتعليمها و فرض لذاتها و إعلاء لشأنها في سلم الاجتماعي ،فهي تنتج من خلاله نظام رمزيا على حد تعبير "بيير بورديو" الذي تفسر من خلالها وضعيتها الاجتماعية في فضائها الاجتماعي من جهة ثانية . الذي يعطي لها نسقا قيمي من التصورات و الأفكار التي من خلالها تبني مشروعها الاجتماعي المتمثل في مكانتها الاجتماعية .بحيث أن البنايات الاجتماعية المتواجدة داخل المجتمع تأخذ بعين الاعتبار بالفئات النساء المتعلمات . و أن التعليم هو أحد مؤشرات العمل مما يؤكد على أن هناك ارتباط بين التعليم و ممارسة عمل ما .



الشكل رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي لدى المبحوثات.

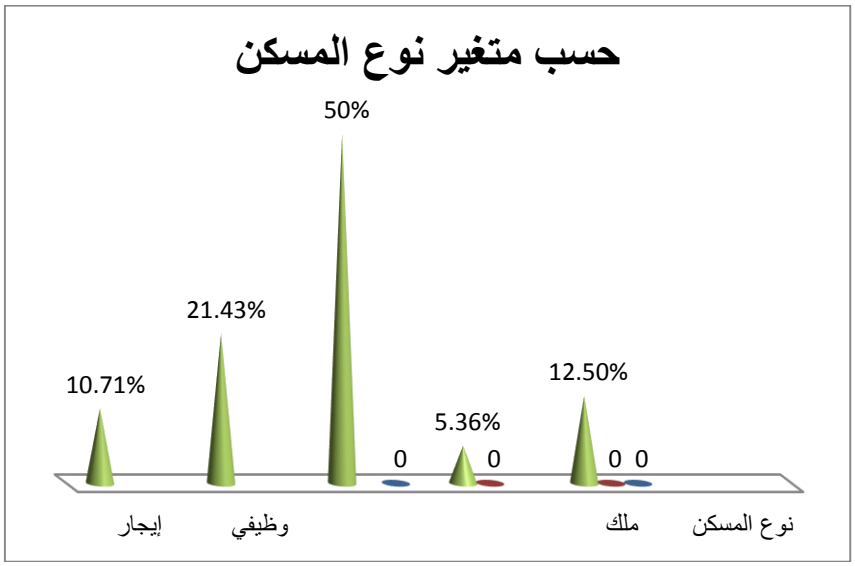
الجدول رقم (05) يوضح نوعية المسكن لدى المرأة العاملة .

نوع المسكن			التكرار	النسبة
ملك	مستقل	ملك الزوج	14	%12.5
		ملك الزوجة	6	%5.36
	مع العائلة		56	%50
وظيفي			24	%21.43
إيجار			12	%10.71
المجموع			112	%100

من خلال نتائج الجدول **رقم (05)** نجد نسبة 50% من أفراد العينة يسكن في مساكن عائلية تتصف بالملكية ، تليها نسبة 21.43%ممن صرحن بأنهن يسكن في مساكن وظيفية ، ثم تأتي نسبة 12.5% ممن أدلين بأنهن يسكن في مساكن مستقلة (فردية) ملك لأزواجهن ، و نسبة 10.71% من العاملات يستأجرن مساكن ، تليها نسبة 5.36% ممن صرحن يسكن في مساكن مستقلة (فردية) ملكهن .

نستنتج مما سبق أن نوعية المسكن توزعت بالنسب مختلفة على جميع الفئات بحيث تمثل غالبية العاملات تتركز في نمط السكن مع العائلة أي ما تزال متمسكة بالنمط العائلي المتضامن و ذلك بالرغم من انتشار الأسرة الحديثة و ذلك راجع لمضمون الثقافي لطبيعة المنطقة من حيث المجال العمراني و الاجتماعي الخاصة بهم «كحجم الأسرة و عدد أفرادها و طبيعة البناء في ترك مساحات متخصصة... وغيره ». أي بمعنى أن نمط المسكن يحكمه النسق الثقافي للبنية المجتمع الورقلي الذي ينقسم بدوره إلى مجالات اجتماعية *و أخرى

عمرانيــة **[1]. و هذا ما يعكس لنا أن أفراد عينتنا يسكن ضمن مساكن عائلية أي بمعنى لازالت بنية العائلات الممتدة موجودة في هذا المجتمع .



الشكل رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب النوع المسكن.

الجدول رقم (06) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المادي للعائلة.

المستوى المادي	التكرار	النسبة المئوية
منخفض	00	%00
متوسط	28	25%
حسن	50	44.64%
جيد	34	30.36%
المجموع	112	100%

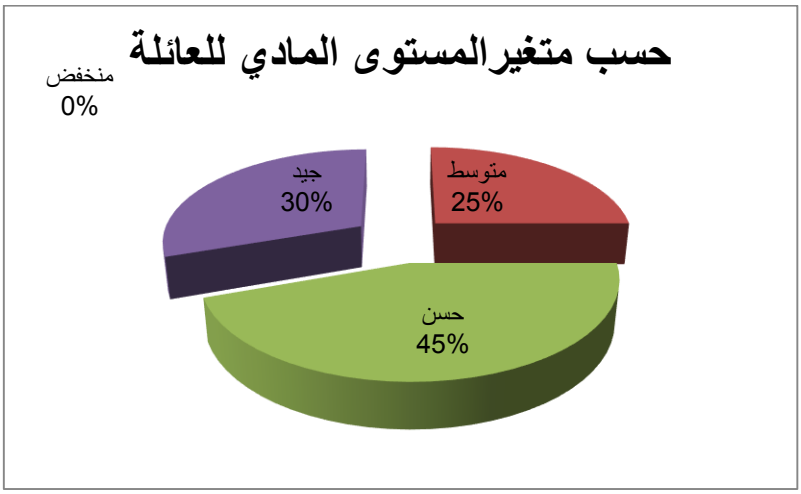
يتبين من خلال بيانات الجدول **رقم (06)** أن نسبة المستوى المادي لأسر العاملات المهنيات في الوسط الاجتماعي حسن و ميسور الحال بحيث قدر بـ 44.64% ، بينما أن نسبة المستويات المادية الجيدة للعاملات في الوسط الاجتماعي تقدر بـ 30.36% ، و 25% للمستويات المادية المتوسطة للأسر العاملات المهنيات .

نستدل من خلال قراءتنا للجدول أعلاه أن المستوى الاجتماعي و الاقتصادي لفئة الأسر العاملات في الوسط الاجتماعي يتمركز في المستوى حسن الذي يقدر بأعلى نسبة و هذا ما يفسر لنا تطلع هذه الفئات إلى توفير فرص أفضل من مستوى المعيشة ، و بذلك يصبح فرصة ممارساتها لمهنتها إسهاما لمزيد من الرفاهية

* المجال الاجتماعي :- و هو مجال تفاعل الأفراد و طبيعة العلاقة الاجتماعية المتواجدة فيه .

** المجال العمراني الذي ينقسم بدوره الى بدوي ،شبه بدو ، حضري ،شبه حضري ،خليط متجانس ،حسب الدراسة التي أجرها الأستاذ بن عيسى محمد المهدي في تحديد المجالات الاجتماعية و العمرانية .

.فهذا راجع إلى الدور الاقتصادي الذي تلعبه المرأة في الأسرة الجزائرية من أجل تحقيق مزيدا من الرفاهية الاقتصادية .



الشكل رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى المادي للعائلة.

الجدول رقم (07) يوضح أنماط المهنة المُمارسة لدى المبحوثات.

أنماط المهنة	التكرار	النسبة المئوية
أستاذة جامعية	27	24.11%
طبيبـة	15	13.39%
ممرضـة	25	22.32%
موظفة إدارية (رئيسة مصلحة ، مديرة ، مهندسة ،كاتبة بمؤسسة)	34	30.36%
عاملة مهنية	11	9.82%
المجمـوع	112	%100

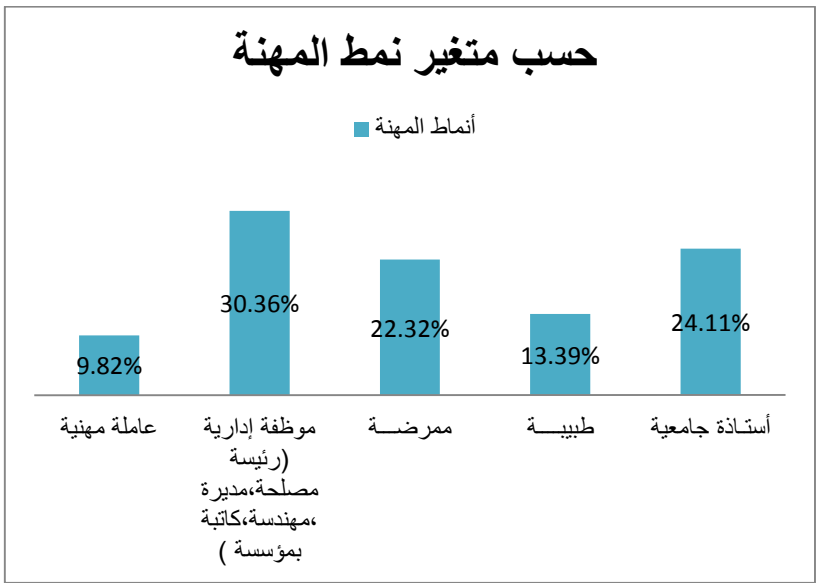
من خلال الجدول **رقم (07)** و النتائج المبينة أعلاه نجد نسبة 30.36% من العاملات يمارسن وظيفة إدارية باختلاف تخصصها الوظيفي المهني منها (رئيسة مصلحة ، مهندسة ،كاتبة) و هي نسبة الأكبر ، تليها نسبة اللواتي يمارسن مهنة التعليم في الجامعة المقدرة بـ 24.11% ، أما نسبة العاملات الممرضات 22.32% ، أما نسبة اللواتي أجابوا بأنهن يمارسن مهنة التطبيب قدرت بـ 13.39% ، تليها أقل نسبة 9.82% يمارسن أعمال مهنية (عاملات مهنيات المتمثلة عاملة نظافة و الطباخة و غيرها) و هي نسبة قليلة مقارنة بالنسب السابقة مما يدل على أن التخصص الوظيفي ولدت أنواعا مختلفة من المهن .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن الممارسة المهنية للعاملات تضمنت مختلف الأنشطة المهنية بحيث لم تختص نشاط منها دون الآخر ، مما يؤكد على أن الوظيفة العمومية الإدارية كانت من

بين اهتمامات المرأة الجزائرية العاملة عامة و المرأة الصحراوية خاصة بحيث تمركز وجودها في بعض الأعمال التي تلقت إقبالا واسعا من طرف العاملات لذلك تمثل أكبر نسبة ، و ما يجذر الإشارة إليه أن هذه الوظائف و المهن متباينة فيما بينها فقد تتعدى مهامها و اختلافاتها من وظيفة لأخرى في ممارسة الأعمال المهنية المختلفة من حيث التخصص الوظيفي أي من حيث تنوعها و هذا راجع لطبيعة النشاط المهني الذي تنفرد به كل عاملة مهنية من جهة ، و كل مؤسسة دون الأخرى من جهة ثانية فمنها المتمركزة حول المعرفة و هي المهن العليا و التي تتطلب عادة مستوى أعلى من التعليم و التدريب ، و المهن المتوسطة التي تتمتع بقسط مناسب من التعليم التي تضم الموظفات و العاملات و رؤساء العمل التي تتميز باحترام و تحمل المسؤولية . و المهن ذات المستويات المنخفضة في السلم الاجتماعي و التي لا تحتاج الى تأهيل ، لذلك يعتبر الدور المهني للمرأة كالعامل من العوامل بناء مكانتها و مركزها في المجتمع ، فمركزها الاجتماعي هو انعكاس لمركزها المهني .

فالمهنة تعتبر كأداة فاعلة في التغيير ، فالتصنيف الطبقي للأفراد مبني على أساس أهمية المهنة التي يمارسها .

لذا يقول السيد عبد العاطي السيد : « لأن مهام كل منهما الأطباء أكثر مكانة و أهمية من الممرضين ،لأن مهام كل منهما يختلف عن الآخر من الناحية الوظيفة »[1].



الشكل رقم (11) يوضح نمط المهنة الممارسة لدى المبحوثات.

[1] السيد عبد العاطي السيد :- مرجع سبق ذكره ،ص 81.

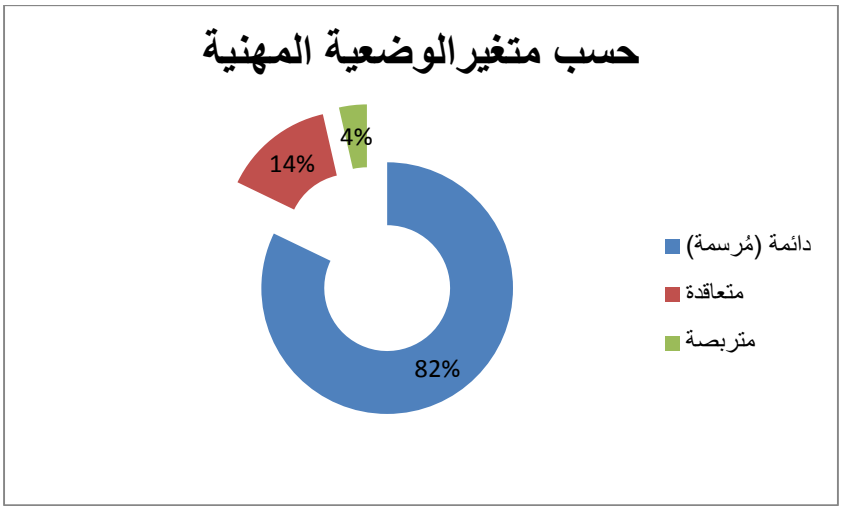
الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية .

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة المئوية
دائمة (مُرسمة)	92	82.14%
متعاقدة	16	14.29%
متربصة	4	3.57%
المجموع	112	100%

يظهر من خلال الجدول **رقم (08)** أعلاه أن نسبة العاملات المهنيات اللواتي يمارسن أعمالهن المهنية بصفة دائمة تقدر بـ82% من أفراد العينة مما يدل على أن الوضعية المهنية تُجاه المهنة الممارسة داخل هذه المؤسسات هي وضعية ذات نمط مستمر و هي نسبة مرتفعة جدا مقارنة بالنسب المتبقية حيث قدرت نسبة العاملات اللواتي خصصت لهن مدة معينة لانتهاء خدمتهن في إطار العقود المختلفة من العمل قدرت بـ14.29% ، أما نسبة العاملات المهنيات اللواتي في فترة تربصية تقدر بـ 3.57% .

نستنتج من خلال الجدول أعلاه أن الممارسة المهنية تتصف بأوضاع مهنية مختلفة تختلف باختلاف الصفة المهنية ، ما يلاحظ بأن المهنة التي تمارس من قبل العاملات المهنيات داخل هذه المؤسسات تتصف بالديمومة و قد كانت أكبر نسبة تعبر على أن العاملات يخدمون بصفة دائمة و هذا راجع لقواعد و المراسيم التنظيمية الخاصة بالتوظيف الدائم لها على عكس الوضعية المهنية التي تتصف بها العاملات المتعاقدة في إطار عقود العمل المحددة المدة أي يتميز النشاط المهني للعاملة في المؤسسة بوقت ظرفي في نفس الوقت ، فالعقود المحددة (كعقود ما قبل التشغيل و الإدماج المهني لحاملي الشهادة) . و يرجع هذا إلى القوانين التي تحكم عملية التوظيف في جميع القطاعات في المؤسسات الجزائرية التي تضم من بين الأشكال الجديدة لامتصاص البطالة وهي تعتبر من بين السياسات التشغيل التي شنتها الدولة الجزائرية لتشغيل الطاقات البشرية و استغلالها لتخفيف من حدة البطالة .

و انطلاقا من الوضعية التنظيمية و المهنية التي تعيشها المرأة داخل المؤسسة بصورة ملموسة وواقعية و ليس نظريا ترتب عنها مكانة مهنية مختلفة ،لأن كل وضعية مهنية ، فهي نوعية وخاصة هذا يعني أن التشابه في مناصب العمل أو درجة التأهيل أو المكان ممارسة العمل لا يؤدي بالضرورة إلى وضعية مهنية متشابهة من حيث المكانات .



الشكل رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية

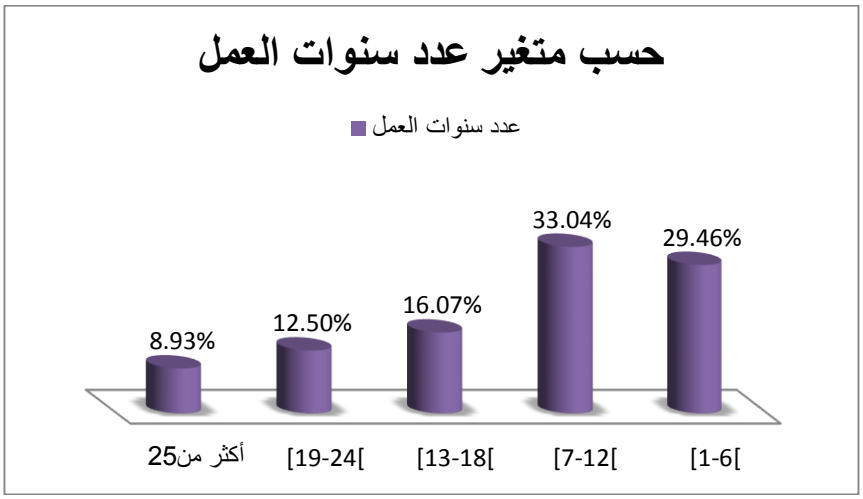
الجدول رقم (09) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل.

عدد سنوات العمل	التكرار	النسبة المئوية
]6-1]	33	%29.46
]12-7]	37	%33.04
]18-13]	18	%16.07
]24-19]	14	%12.5
أكثر من25	10	%8.93
المجموع	112	%100

نلاحظ من خلال الجدول **رقم(09)** يشتمل على عدة نسب مختلفة بحيث بلغت إحدى النسب أن نسبة سنوات العمل التي اعتمدت من طرف العاملات المهنيات في ممارستهن المهنية قدرت بـ 33.04% من أفراد العينة التي تتراوح سنوات عملهن مابين [7-12] ، أما العاملات اللواتي تتراوح نسبة عملهن ما بين[1-6]تقدر بـ 29.46% ، في حين أن نسبة العاملات اللواتي قضين مدة عملهن ما بين [13- 18] قدرت بـ 16.07% ، إضافة إلى النسب التي قدرت بـ 12.5 % كانت إجابتهن أن مدة اشتغالهن كانت ما بين [19-24] ، في حين قد بلغت نسبة العاملات اللواتي يعملن [أكثر من 25] سنة قدرت بـ 8.93%.

مما يتضح من خلال القراءة الإحصائية أن معظم عدد سنوات العمل بالنسبة للمرأة محل الدراسة تضمنت سنوات متباينة ذلك كل حسب مدة اكتسابهن للعمل و الخبرة الطويلة في العمل و هذا ما يفسر لنا مدى تفاعل و تواصل النساء العاملات داخل الوسط المهني و هذا ما توضحه دور الخبرة المهنية في اكتسابها مظاهر المكانات و المراكز المهنية و الاجتماعية ، على عكس خريجي الجامعات بحيث لم تتمكن هذه الفئة من اندماجها بعد في مجال العمل بكافة شرائحه . مما يؤشر لنا على أن العاملات اللواتي يقضين مدة طويلة في

العمل يكتسبن خبرة مهنية جيدة و ذلك راجع لتأثير عدد سنوات العمل على إكتساب الخبرة المهنية و المراكز المهنية و المكانات ، فكلما كانت مدة سنوات العمل طويلة تكون العاملات مكتسبات لخبرات مهنية فاعلة في مجال العمل مما يجعلها مؤهلة لاكتساب هوية المنزلة و إثبات الذات.



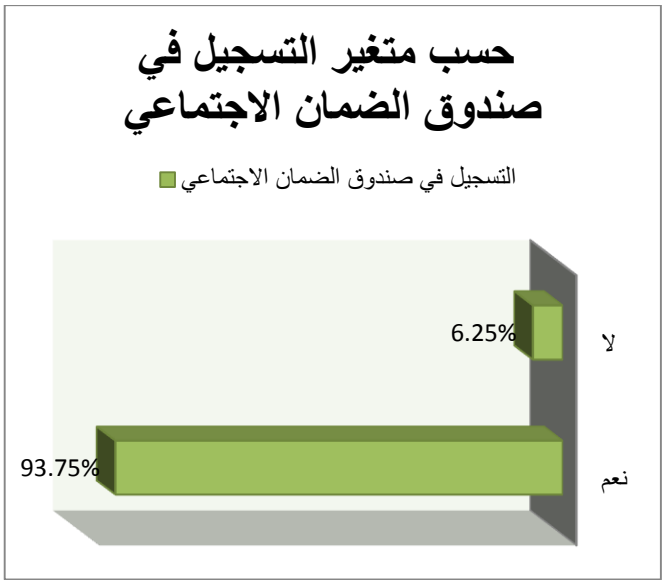
الشكل رقم (13) يوضح توزيع أفراد العينة حسب عدد سنوات العمل.

الجدول رقم (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي.

التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي	التكرار	النسبة المئوية
نعم	105	%93.75
لا	07	%6.25
المجموع	112	%100

تظهر النتائج من خلال الجدول رقم (**10**) أن نسبة العاملات المسجلات في صندوق الضمان الاجتماعي هي 93.75% فهي نسبة مرتفعة مقارنة بنسبة العاملات الغير مسجلات حيث قدرت نسبتهن بـ 6.25% .

انطلاقا مما سبق أن الغالبية العظمى من النساء العاملات يشاركن في الصندوق لاستفادة من آداءات التأمينات الاجتماعية في مجالات مختلفة المرض ، الأمومة ، حوادث المهنية و هذا من أجل تأمين حياتها المهنية بواسطة تدعيم الجوانب الاجتماعية بحيث يعمل هذا الأخير على تحقيق التوازن بين متطلبات ممارساتهن و الاحتياجات الاجتماعية للعاملات خارج مجال العمل التي تتعلق بالأسرة ، و لاشك أن قيام الدولة الجزائرية بتدعيم الجوانب الاجتماعية للمرأة بمعنى الرعاية الاجتماعية الذي يوفرها الضمان الاجتماعي كحق للعامل للتخفيف من حدة مشكلات العمل لقيامه بواجباته اتجاه دوره المهني .مما يوضح لنا جليا توجه العنصر النسوي للممارسات المهنية و هذا ما يظهر جليا وسط المنطقة .



الشكل رقم (14) يوضح توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في صندوق الضمان الاجتماعي.

خلاصة الفصل

تناول هذا الفصل الجانب المنهجي للدراسة من خلال عرض و تحليل الأسلوب المعتمد عليه في جمع البيانات الامبريقية و معالجتها و وصف مجتمع و عينة الدراسة ، و المعلومات التفصيلية الأولية لأفراد عينة الدراسة ؛ أداتها ؛ الخطوات الميدانية المتبعة في جمع البيانات ، و كما هو معروف فإننا لم نقف في مشروعنا المعرفي عند حدود ما نكتسبه من معلومات و خبرات و معارف حول الظاهرة من خلال تفاعلنا مع مفردات محيطنا بطريقة عفوية ، بل سعينا إلى التأكد من معارفنا و اختبارها عبر إخضاعها للتجربة الميدانية حيث نبقي على بعض المعارف و الخبرات و نتخلص من أخرى ؛ و نعدل و نغير من عالمنا الرمزي لإعادة بنائه .

و لإنتاج و تطوير أفكار و نظريات معرفية جديدة ، إضافة إلى عملية تقصي الحقائق لا يتم هذا إلا بالتجربة الميدانية ، و ذلك لن يتحقق إلا من خلال اعتمادنا على أنسب الطرق و الأدوات المنهجية و استعمالها بالشكل الصحيح الذي يمكننا من تحقيق الدقة العلمية ، لأن قيمة الدراسة تكمن فيما نتوصل إليه من نتائج ذات قيمة علمية .

الفصل السادس

تحليل و تفسير و مناقشة البيانات و النتائج

المبحث الأول: تحليل و تفسير البيانات على أساس الفرضيات و نتائجها

1- تحليل نتائج المؤهلات العلمية ودورها في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة .

2- تحليل نتائج العلاقة بين الاستقلالية المادية و المكانة الاجتماعية .

3- تحليل التدرج المهني و ارتباطه بالمكانة المرأة .

4- تحليل تفاعلات المرأة في التنظيمات الاجتماعية و علاقتها بترقية مكانتها .

المبحث الثاني: نتائج الدراسة على أساس الدراسات السابقة.

المبحث الثالث: نتائج الدراسة على أساس المقاربة السوسيولوجية للدراسة.

الاستنتاج العام.

الخلاصة.

تمهيد

يتم في هذا الفصل عرض المقاربة الميدانية من خلال تحليل بيانات الدراسة الميدانية المتحصل عليها من نتائج البحث الميداني و تفسيرها سوسيولوجيا وفقا لفرضيات موضوع البحث ، ثم سيتم عرض نتائج الدراسة في –ضوء الدراسات المشابهة ، و من ثم نتائج الدراسة في ضوء المقاربة السوسيولوجية المتبناة .

المبحث الأول: مناقشة و تحليل نتائج الدراسة على أساس فروضها و نتائجها :

1) عرض و تحليل نتائج المؤهلات العلمية و دورها في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة :

نص الفرضية: للمؤهلات العلمية دورا فعالا في إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة من خلال ممارساتها المهنية.

الجدول رقم (11) يوضح الشهادات الإضافية المتحصلة عليها أفراد العينة

نوعية الشهادة المتحصلة عليها	التكرار	النسبة
نعم	87	%77.68
لا	25	%22.32
المجموع	112	%100

من خلال الجدول **رقم (11)** نلاحظ بأن نسبة العاملات يحملن شهادات إضافية قدرت بـ 77.68% ، في حين تقابلها الفئة الأخرى من العاملات لا يحملن شهادات إضافية و التي تقدر نسبتهن بـ 22.32%.

نستنتج أن غالبية العظمى من أفراد العينة اللواتي يمارسن مهن معينة تحصلن على شهادات إضافية باختلاف أنواعها من كفاءة مهنية ، التحكم المهني ، التأهيل المهني... و غيرها ، و هذا ما يدل على الحصيلة المعرفية التي يكتسبنها من خلال فرص التعليم التي تمكنهن من إثبات ذواتهن في مختلف المجالات و ذلك راجع لأهمية التعليم في تحسين وضعيتها الاجتماعية .بحيث تعتبر الشهادات أساس الفروق من حيث الجانب المعنوي لسمعة المرأة الاجتماعية و هي ما تدلنا على الفارق المعنوي في الترتيب الاجتماعي للعاملة . كما أن اكتسابها على شهادات يمكنها من فرض ذاتها لإبراز دورها داخل مجتمعها.

الجدول رقم (12) يوضح نوع الشهادات الإضافية المتحصلة عليها حسب متغير المستوى التعليمي.

المستوى التعلمي / نوع الشهادات المتحصلة	دون المستوى		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		ما بعد التدرج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
علمية	/	/	8	7.1 %4	7	6.25 %	11	9.8 %2	23	20.5 %4	18	16.0 %7	67	59.82 %
مهنية	3	2.6 %8	6	5.3 %6	10	8.93 %	5	7.1 %4	9	8.04 %	12	10.7 %1	45	40.18 %
المجموع	3	2.6 %8	14	12. %5	17	15.1 %8	16	14. 2 9%	32	28.5 %7	30	26.7 9%	11 2	%100

من خلال الجدول **رقم (12)** نجد أن نسبة المبحوثات اللواتي تحصلن على شهادات علمية هن من المستويات التعليمية الجامعية منهن 20.54%مستواهن التعليمي جامعي (ليسانس) ، و 16.07% ذوي المستوى التعليمي ماجستير و دكتوراه ، و نسبة اللواتي كان مستواهم التعليمي ثانوي تقدر بـ 9.82 % ، و 6.25 % مستواهم متوسط ، تليها نسبة 7.14 مستواهم ابتدائي .في حين أن البعض من العاملات اللواتي يحملن شهادات مهنية منهن 10.71% من المستويات التعليمية في مرحلة ما بعد التدرج ماجستير و دكتوراه ، تليها نسبة 8.93% لديهن مستوى متوسط ، و 8.04% مستواهن جامعي ، أما اللواتي يمتلكن مستوى ابتدائي تقدر نسبتهن بـ 5.36 % ، و أقل نسبة قدرت بـ 2.68 % للعاملات الحاملات للمستويات الابتدائية.

ما يتبين من خلال النسب هو أن نسبة العاملات اللواتي تحصلن على الشهادات العلمية من المستويات التعليمية الجامعية هي أكبر النسب ، فالمرأة العاملة عندما يكون لها مؤهلات علمية عالية يتاح لها أن تكتسب من خلالها على نوع الشهادات العلمية أو المهنية التي تتوافق مع مستواها العلمي ، فتعيد هذه الأخيرة بناء موضع يوحي لها بأن هذه الشهادات و المعارف سوف تنعكس عليها في اكتساب موقع تتلائم و تلك المؤهلات من خلالها يصل إلى تشكيل موقع و مكانة و العكس. مما يزيد لها قيمة اجتماعية إلى أن تصبح المرأة قادرة على إثبات وجودها في الوسط الاجتماعي مما يدل على أن العاملة تبرز مكانتها من خلال تعليمها و توصيل أفكارها و معلوماتها للآخرين فتعمل على خلق مكانتها في الوسط الأسري و الاجتماعي مما يؤدي بها إلى إنتاجها . هذا النسق من المؤهلات التي تُكتسب تظهر في الممارسة فتحدد القدرة على التدخل على

حسب المكانة التي يشغلها لمحاولة إيجاد مكانة و موقع يتلائم مع المؤهلات التي يكتسبها الفرد على حد قول **بيير بورديو** [1].

هذا ما يفسر لنا أن الشواهد المدرسية و الألقاب الثقافية التي تكتسبها المرأة في فضائها الاجتماعي تشكل لها مركزا و وضعية اجتماعية و التي تتحدد بمقدار معارفها المكتسبة وعلى حسب المكانة التي تشغلها في مجالها الاجتماعي التي تمكنها من تحقيق مكانتها الاجتماعية ضمن الجماعة الاجتماعية التي تنتمي إليها .

الجدول رقم (13) يبين مساهمة المستوى التعليمي في تحسين وضعية المرأة.

المستوي التعليمي / تحسين الوضعية	المستويات العليا		المستويات المتوسطة		المستويات المنخفضة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
يساهم	38	%33.93	22	%19.64	11	%9.82	71	%63.39
لا يساهم	32	%28.57	5	%4.46	4	%3.57	41	36.61%
المجموع	70	%62.5	27	24.11%	15	13.39%	112	%100

يبين الجدول **رقم (13)** أن نسبة 33.93% من العاملات ذوي المستويات التعليمية العليا (ليسانس، ماجستير ، دكتوراه) أجابوا بأن المستوى التعليمي مساهم في تحسين الوضعية الاجتماعية ، أما العاملات ذات المستويات المتوسطة (المتوسط و الثانوي) قدرت بـ 19.64 % ، في حين أن العاملات من المستويات التعليمية المنخفضة (دون المستوى ، الابتدائي) تقدر بـ 9.82 % ، و البعض الآخر منهن لا يؤدي المستوى التعليمي إلى تحسين الوضعية منها 28.57 % من المستويات العليا ، و 4.46 % من المستويات المتوسطة ،3.57 % من المستويات المنخفضة .

يتضح من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن الغالبية العظمى من العاملات باختلاف مستوياتهم التعليمية الأكاديمية أبدو اهتمامهم للمساهمة المستوى التعليمي في تحسين وضعيتهن. يمكننا أن نستنتج أن كلما كانت المرأة تمتلك مستويات تعليمية عليا أو متوسطة ، فقد يساهم في تحسين موضعها .

يتبين لنا أن المستوى التعليمي له علاقة في تحسين وضعيتهن فهن دوما يسعن إلى تعزيز مكانتهن من خلال مؤهلاتهن.

[1] عمر داود:- مرجع سبق ذكره ، ص206.

الجدول رقم(14) يبين التقدير الاجتماعي لمؤهلات العلمية لدى أفراد العينة و علاقته بالمستوى التعليمي.

المستوى التعليمي / التقدير الاجتماعي	المستويات العليا		المستويات المتوسطة		المستويات المنخفضة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	40	%35.71	17	%15.19	8	%7.14	65	58.04 %
لا	10	%8.93	12	%10.71	25	%22.32	47	41.96 %
المجموع	50	%50.89	29	%19.64	33	29.46%	112	%100

يوضح الجدول **رقم (14)** نجد أن نسبة 35.71% من أفراد العينة من المستويات التعليمية العليا (جامعي ، و ما بعد التدرج) حضيت مستوياتهن التعليمية بالتقدير من طرف الآخرين ، و15.19% من العاملات ذوي المستويات التعليمية المتوسطة ، تليها نسبة 7.14% من العاملات ذوي المستويات التعليمية المنخفضة .

في حين نجد من العاملات اللواتي صرحن بان مستوياتهن التعليمية لم تلقى تقديرا من طرف أفراد أسرتها منها نسبة 22.32% من العاملات ذوي المستويات التعليمية المنخفضة(دون المستوى ، ابتدائي) ، و10.71% من المستويات التعليمية المتوسطة ، و 8.93 % من المستويات التعليمية العليا و هي نسبة متدنية عن سابقتها مما يعكس لنا أن الجانب التعليمي له .

من خلال القراءة الإحصائية أن العاملات من ذوي المستويات العليا سجلت أعلى نسبة من حيث التقدير من طرف أفراد أسرهن فهذا ما يفسر لنا أن مكانة المرأة تتأثر بسماتها المعرفية و ذلك لحرصها الشديد على تنمية قدراتها من خلال التعليم لتزيد من إنتاجها الثقافي و تحدد موضعها الاجتماعي ، فتتحدد مكانة الفرد بمقدار ما يمتلكه من رأسمال الثقافي على حد تعبير بيير بورديو الذي يسبغ على مالكه الاحترام و التشريف من أجل استثماره في بعد أكثر رمزية و هذا ما يفسر ممارسة المرأة لمهنتها من أجل أن تحظى بالتقدير الاجتماعي لدى الآخرين ،باعتبار ممارستها المهنية مرتبطة ارتباطا وثيقا بمؤهلاتها العلمية التي تنتج لها مركزا مهنيا ، فالفرد دوما يبحث للحصول على وجاهة أو تقدير يحشد قواه و طاقاته من أجل إثبات وجوده .

الجدول رقم (15) يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة و دورها داخل مجال الأسرة.

المستوي التعليمي / الدور	المستويات العليا		المستويات المتوسطة		المستويات المنخفضة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	36	32.14 %	14	12.5 %	06	%5.36	56	%50
نوعا ما	39	34.82 %	2	%1.79	05	4.46%	46	41.07%
لا	00	%00	08	7.14 %	02	%1.79	10	%8.93
المجموع	75	66.96 %	24	21.43 %	13	11.61 %	112	%100

يتبين لنا من خلال بيانات الجدول **رقم (15)** أن نسبة العاملات ذوي المستويات التعليمية العليا (ليسانس ، ماجستير ، دكتوراه) لهن الاهتمام بالناحية التعليمية التي ساهمت في القيام بأدوار فعالة داخل الأسرة تقدر قدرت بـ 32.14% ، في حين نسبة 12.5% من العاملات المبحوثات ذات المستويات التعليمية المتوسطة(متوسط ،ثانوي) ، أما العاملات ذوي المستويات التعليمية المنخفضة (دون المستوى ، ابتدائي) تقدر بـ 5.36 % ، بينما نسبة العاملات اللواتي تساهم الناحية التعليمية نوعا ما بالقيام بأدوار فعالة داخل الأسرة قدرت بـ 34.82 % من ذوي المستويات التعليمية العليا ، تليها 4.46 % من المستويات التعليمية المنخفضة ، في حين أن نسبة 1.79% من المستويات التعليمية المتوسطة .

في حين أن هناك من العاملات أقرن بأن الجانب التعليمي لا يساهم في القيام أدوار دخل الأسرة تقدر بـ 7.14% في المستويات التعليمية المتوسطة ، و 1.79% في المستويات التعليمية المنخفضة .

نستنتج من الجدول أعلاه أنه كلما تتميز المرأة العاملة بالمؤهلات علمية عالية و يظهر حرصها على الجانب التعليمي وذلك لحرصها على تنمية قدراتها من خلال التعليم تزيد من قيامها بدور فعال داخل الأسرة يحدد ترتيبها الاجتماعي ، فالمستوى التعليمي يدعم قيامها بدورها مما يعكس مَوْضعَها هذا الأخير يتشكل من خلال تفاعلها و تواصلها ، لأن دورها يتفق مع وضعها الاجتماعي ، فممارسة الأدوار يحدد وضع الفرد في المجال الذي يتم فيه ممارسة أدواره.

الجدول رقم(16) يبين العلاقة بين المستوى التعليمي للمرأة و علاقته بالفرض سلطتها على الآخرين .

المستوى التعليمي / السلطة	المستويات العليا		المستويات المتوسطة		المستويات المنخفضة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	48	%42.86	12	%10.71	16	14.29%	76	67.86 %
لا	10	8.93%	18	16.07%	8	%7.14	36	32.14 %.
المجموع	58	51.79%	30	26.79%	24	%21.43	112	%100

يوضح الجدول **رقم (16)** حسب إجابات بعض العاملات أجبن بأن المستوى التعليمي ساعدهن على فرض سلطتهن على الآخرين من المستويات التعليمية العليا الحاملات للشهادات الجامعية (ليسانس ، ماجستير ، دكتوراه) قدرت بـ 42.86% ، و نسبة 14.29% من العاملات ذوي المستويات التعليمية المنخفضة ، و نسبة10.71% من العاملات ذوي المستويات التعليمية المتوسطة (متوسط ، ثانوي) .

بينما العاملات اللواتي صرحن على أن المستوى التعليمي لم يساعدهن على فرض سلطتهن على الآخرين تقدر بـ 16.07%من المستويات التعليمية المتوسطة (متوسط ، ثانوي) ، و نسبة العاملات ذوي المستويات التعليمية العليا الحاملات للشهادات الجامعية (ليسانس ، ماجستير ، دكتوراه) قدرت بـ 8.93% ، أما نسبة اللواتي مستوياتهن منخفضة تقدر بـ 7.14% .

من خلال النتائج يتبين لنا أن النسبة الغالبة هن ذات المستويات العلمية العليا مثلت أعلى نسبة ، مما يدل على أن المؤهل العلمي يدعم سلوك فرض سلطتهن على الآخرين لأن فرض السلطة لها انعكاس على المكانة. بحيث لم يجدن معارضة في ذلك ، فمن خلال مؤهلاتهم العلمية سمحت لهن بالتمتع بدرجة من السلطة و هذا ما يحدد دورها و مكانتها ، نعني أن هذه السلطة تستمد من مؤهلاتها العلمية (الحقل المعرفي) التي تشكلت بالفعل الممارسة اليومية و التفاعل الدائم .فتتداخل المكانة مع السلطة التي تقوم بها و تكتسب مكانتها من خلالها ، فقد تصبح بذلك تمارس سلطة و تشغل مكانة من جراء مؤهلاتها مع ما تقتضيه من امتيازات تكفلها لها الوظيفة التي تشغلها من مكانة .

فالمرأة التي تتمتع بدرجة التأهيل العلمي يجعلها طرفا فاعل تزداد أهميتها ومكانتها كلما زادت أهمية كفاءاتها ، و منه نستنتج أن امتلاك المؤهلات عليا تؤدي إلى امتهان العاملة في المهن الراقية في مجتمعنا يجعلها تحظى بمكانة معينة تمتلك بواسطتها على فرض سلطتها في اتخاذ القرارات و تنفيذها و ذلك من خلال إمكانياتها المادية و العلمية التي ترتقي بها إلى التمتع بمراكز داخل النسق الأسري و خارجه ، باعتبار أن المؤهلات

العلمية طاقة اجتماعية تولد مزايا اجتماعية رمزية المتضمنة و المتمثلة في هذا الصدد بمكانتها و هنا يبين ما تحدث عنه **بيير بورديو** على أن الثروات الثقافية يتم تحويلها اجتماعيا إلى رأسمال رمزي.

الجدول رقم (17) يوضح وجهة نظر أفراد العينة حول إقبال المرأة على ممارسة مهنة.

إقبال المرأة على المهنة	التكرار	النسبة
تغير القيم الاجتماعية	10	%8.93
تحسين المستوى المعيشي	35	%31.25
تعليم المرأة	52	%46.43
أخرى حددها	15	%13.39
المجموع	112	%100

يبين نتائج الجدول **رقم (17)** بأن العاملات يُقرون أن إقبال المرأة على ممارسة مهنة لتعليمها قدرت بـ 46.43% حيث نسبتها مرتفعة عن العاملات اللواتي صرحن أن إقبال المرأة على ممارسة المهنة للتحسين المستوى المعيشي تقدر بـ 31.25% ، في حين أن نسبة المبحوثات كانت لهن إجابات أخرى تقدر بـ 13.25% ، و نجد نسبة 8.93% صرحن بالتغير في القيم الاجتماعية مما يعكس لنا أن العاملات محل الدراسة أن مؤهلات التعليمية جيدة خاصة و أن مؤشر تعليم المرأة يبين ممارستها لعملها.

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن غالبية أفراد العينة أقروا على أن إقبال المرأة على ممارسة مهنة معينة راجع لفرص التعليم التي مكنتها من لالتحاقها بالعمل في حد ذاته ، و هذا ما يدل على أن التعليم كان له أهمية في رقي المرأة اجتماعيا باعتباره ساهم في رفع مستواها الفكري و الاجتماعي.فهي تسعى من خلال تعليمها إلى تعزيز مكانتها.

فالمؤهلات العلمية تحدد نوع النشاط المهني الذي يمارسه الفرد بقدر ما تحدد المكانة الاجتماعية ، فقد يمتهن مهنة ويشغل مكانة من جراء تعليمه ، فهي ذات علاقة تبادلية تأثير و تأثر،و هو ما يفسر لنا أن مهنتها كان أساسه تعليمها الذي يؤثر إيجابا على موضعها الاجتماعي.

- **نتائج الفرضية الأولى** :

من خلال تحليلنا السوسيولوجي للجداول نستنتج أن أغلب المبحوثات أقروا على حصولهن على شهادات إضافية تعليمية و مهنية في مختلف الميادين و التخصصات العلمية و هذا ما وجدناه في الجدول رقم (11)و (12) ، و بالتالي فان ارتفاع الكفاءات العلمية و مستوى الوعي بثقافتهن و إكسابهن لأشكال عديدة من الموارد الثقافية المتمثلة في المعارف العلمية و الشواهد العليا فهو لا يدل على إنتاج علمي للممارسات الثقافية التعليمية، بقدر ما هو من أجل إثبات ذاتها و فرض وجودها الاجتماعي ، مما يؤدي بها إلى تعزيز مكانتها

الاجتماعية في ظل النظم الاجتماعية التراتبية و الهيمنة الذكورية التي تسعى لمواجهتها و القضاء على التمايزات الاجتماعية النوعية لترقية ذاتها اجتماعيا التي لا تتوقف على المرأة ذاتها و إنما نتاج ممارسات الوسط الاجتماعي.

لذلك نجد أغلب المبحوثات يعتبرون أن المؤهل العلمي يساهم في تحسين وضعية المرأة رغم اختلاف المستويات التعليمة للمبحوثات فان نسبة المساهمة قدرت بحوالي 33.93% من النساء المبحوثات أكدن ذلك فهذا العدد يعتبر لا بأس به من الناحية الكمية فانه يمثل أكثر من منتصف العينة وهذا موضح في الجدول رقم (13) .

وجدنا أن نسبة تقدير أفراد الأسرة لمؤهلات العلمية لمفردات العينة من المستويات التعليمية العليا (جامعي وما بعد التدرج) هي الفئة الأكثر تقديرا من طرف أفراد أسرهن على رأي المبحوثات أكثر من المستويات المتوسطة و المنخفضة ،لهذا ارتبط متغير المستوى التعليمي بالتقدير المؤهلات العلمية لأفراد العينة من قبل أفراد أسرهن ، و بالتالي ما يمكن استنتجاه هو كلما كانت المؤهلات العلمية للنساء العاملات مرتفع كان تقديرهم لمؤهلاتهم العلمية و المعرفية من قبل أفراد أسرهن زاد من ممارستهن المهنية في مراكز مهنية عليا ؛ كلما قلت مؤهلاتهم العلمية و معرفية لا يتم تقديرهن من طرف أفراد أسرهن مما لا يزيد من فرص حصولهن على مراكز مهنية تتناسب وفق مستوياتهم العلمية و هذا ما يجسده الجدول رقم (14).

تُولي الكثير من النساء المبحوثات حول مدى اهتمامهم بالقيام بأدوار فعالة داخل الأسرة حسب متغير المؤهل التعليمي لديهم ، مما يدل على أن الرفع من كفاءاتها و قدراتها المعرفية التي تعدل من سلوكها و تمكنها من التكيف و المشاركة الايجابية في المجال الأسري هذا ما يساعدها على تنمية ذاتها بكافة جوانبها ، بالاضافة تساهم بالقيام بأدوار متعددة و فعالة. فان لمهارات التعليمية دورا فعال في رفع مستوى توقعاتها لإدراك واقعها وفق ما يقتضيه موقعها الاجتماعي . فهذا النسق من التصورات و المؤهلات التي تكتسبها تظهر أساسا في سلوكاتها و ممارساتها التي تحدد دورها اجتماعي داخل الأسرة وهذا على حسب المكانة التي تشغلها في مجالها الاجتماعي للمحاولة إيجاد مكانة في لحظة محددة و موقع يتلائم مع مؤهلاتها المكتسبة ، فهي تتصرف وفقا لرأسمالها الثقافي ؛ فأدوارها المكتسبة حديثا تتأثر في إطار مستوياتها التعليمية أو الوظيفة التي تمارسها بفضل هذه الأخيرة .

على الرغم من أن أفعالها و أدوارها تمكنها من اكتساب المكانة الاجتماعية و تحدد نوعيتها ،فدورها يمثل لها رمزا لمكانتها إذ لكل مكانة أثر معين تقوم به المرأة و المتمثل في دورها الذي تُنجز به مستلزمات مكانتها .

تُظهر لنا نتائج الجدول رقم (16) حول المستوى التعليمي و فرض سلطة المرأة على الآخرين أن أغلب النساء ذوي المستويات التعليمية ممن صرحن أن مؤهلاتهم المعرفية و العلمية ساهمت في إبداء سلطتهن على الآخرين حيث بوجود 42.43% أكدن ذلك ، مما يعني أنه كلما كان متوسط المؤهل العلمي كلما كانت

المرأة تقوم بفرض سلطتها على الآخرين ،و كلما تضاءل المستوى التعليمي كلما كانت الفئة التي تنتمي إلى متوسط تعليمي أقل كلما قلت سلطتها على الآخرين مما يقلل من إعطائها القيمة الكافية لها . أي كلما توجهنا صوب المستويات التعليمية الأقل حظوة لكن ناذرا ما تظهر أنماط السلطة ، فالمرأة التي تتمتع بدرجة التأهيل العلمي يجعلها طرفا فاعل تزداد أهميتها و مكانتها كلما زادت أهمية كفاءاتها . فسلطتها استمدت من إنتاجها العلمي التي يحمل في مضمونها استمرارية ارتقائها في سلم الاجتماعي و تحويلها الى امتياز اجتماعي الذي يخول لها موقعا متميزا في المؤسسة الاجتماعية الأولى و هي المتمثلة في الأسرة داخلها و خارجها.

يمكن القول أن لعامل المؤهل العلمي أثره البالغ على السلوك الاجتماعي ذات تأثير يبتدئ واضحا أكثر.

تُفيد معطيات الدراسة الراهنة بشأن زيادة إقبال المرأة على ممارسة مهنة أو وظيفة معينة أنها تتجه نحو مخرجات التعليم العام و العالي بالنسبة للمرأة بنسبة تمثل 46.43% وهذا ما يكشف لنا الجدول رقم (17) ، و هو ما يمثل لنا زيادة المؤهلات و المهارات المتنوعة لدى المرأة سجلت تطورا ملموسا أدى الى صقل مواهبها و ساعدها على اكتشاف قدراتها و كيفية استغلالها في ممارساتها لمهنتها،مما يجعلها تقوم بدورها كمساهم أساسي ،لاسيما أن تعليمها بجانب ممارستها المهنية أنها يجعلها شخصا منتجا و فعالا و مؤثر في المجتمع مما ينعكس على وضعها الاجتماعي ، فهي بذلك تسعى من خلال طموحاتها لتحسين مكانتها ووضعها في نظر المجتمع .

نتوصل إلى أن أثر العامل الثقافي بالنسبة للمرأة يعد امتيازا لمكانتها الاجتماعية و لممارستها المهنية أكثر مما يعد عائقا لدى البعض الآخر، فالمؤهلات التعليمية و المعرفية التي بحوزتها تعد بوصفها شكل من أشكال الرأسمال الثقافي المحدد للمكانة الاجتماعية للفرد . نستنتج إذن أن المؤهلات العلمية تحدد نوع النشاط المهني الذي يمارسه الفرد بقدر ما تحدد المكانة الاجتماعية ، فقد يمتهن مهنة ويشغل مكانة من جراء تعليمه ، فهي ذات علاقة تبادلية تأثير و تأثر. و هو ما يتوافق مع دراسة مصطفى عوفي حول "الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري " أستخلص الباحث أن المستوى التعليمي للمرأة العاملة له دور أساسي لدى العاملات تمسكهن بعملهن نتيجة لوعيهن بوضعهن الاجتماعي و تحديد مركزها المهني و نوع العمل.

و ما أشار إليه **بيير بورديو** أن الرأسمال الثقافي الذي يمتلكه الفرد و التي تجسدت من خلال الشهادات العلمية المتحصل عليها و الألقاب الثقافية و المهارات العلمية التي تخول لمالكها مراكز ووضعيات تتحدد بحجمها ونوعها . الذي يتشكل عبر ما يتراكم في الزمن من مؤهلات العلمية الناتجة عن تاريخ تنشئتها ،فالمؤشرات الثقافية التي تعتبر من بين أهم محددات موقع المرأة في فضائها الاجتماعي ،فالفروق الموضوعية التي تتجلى في الثروات الثقافية و ما تدره من فوائد تتحول فيما بعد إلى امتيازات معترف بها بين الفاعلين الاجتماعيين أي إلى رأسمال رمزي .

و تمكنا بعد تحليل هذه الأبعاد التي من خلالها استنتجنا أن تأثير المؤهل العلمي يحدد المهنة التي تمارس من قبل المرأة بقدر ما تحدد مكانتها الاجتماعية ، فقد تمتهن مهنة وتشغل مكانة من جراء تعليمها ، فهي ذات علاقة تبادلية تأثير و تأثر. أي أن إنتاج المكانة الاجتماعية للمرأة تعتمد على طبيعة المهنة باختلاف أنواعها و على المؤهلات العلمية من جهة أخرى خصوصا ضمن تغير بعض الأطر الثقافية و الاجتماعية التي كانت تحافظ على القيم الاجتماعية المتوارثة في المجتمع الجزائري و بذلك تكون قد تحققنا من صدق الفرضية المطروحة نسبيا.

2) تحليل نتائج العلاقة بين الاستقلالية المادية و مكانة المرأة الاجتماعية :

نص الفرضية: تتحدد مكانة المرأة بدرجة استقلالها المادي و بالقيمة الاجتماعية لطبيعة المهنة التي تمارسها.

الجدول رقم (18) يوضح طبيعة المهنة لدى أفراد العينة و مدى الرغبة في التخلي عنها.

الرغبة في التخلي عنها / طبيعة المهنة	نعم		لا								المجموع	
			لضمان استقرارك المهني		لضمان استقرارك الاقتصادي و الاجتماعي		ضمان المرتب حتى بعد التقاعد		لضمان مستقبلك			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
طبيبات	8	%7.14	2	%1.79	6	%5.36	7	%6.25	1	%0.89	24	%21.43
أستاذات	5	%4.46	6	%5.36	9	%8.04	3	%2.68	2	%1.79	25	%22.32
ممرضات	3	%2.68	8	%7.14	2	%1.79	2	%1.79	3	%2.68	18	%16.07
موظفات إداريات	10	%8.93	5	%4.46	4	%3.57	4	%3.57	2	%1.79	25	%22.32
عاملات مهنيات	12	%10.71	/	/	3	%3.57	1	%0.89	4	%3.57	20	%17.86
المجموع	38	%33.93	21	18.75 %	24	21.43 %	17	15.18 %	12	10.71 %	112	%100

من خلال نتائج الجدول **رقم (18)** أن العاملات ليس لديهن الرغبة في التخلي عن المهنة التي يمارسونها نسبة ضمان استقرارهن الاقتصادي و الاجتماعي قدرت النسبة عند فئة الأستاذات بـ 8.04% ، و نسبة ضمان استقرارهن المهني بلغت 5.36% ، ثم تأتي نسبة ضمان المرتب 2.68% ، لتتضاءل النسبة عند 1.79% لضمان المستقبل. في حين أن الموظفات الإداريات نسبة ضمان استقرارهن المهني قدرت بـ4.46% ، و نسبة 1.79% لضمان المستقبل . في حين نجد أن العاملات في مهنة التطبيب تقدر نسبة ضمان المرتب حتى التقاعد بـ 6.25 % ، و 0.89 % لضمان المستقبل . أما العاملات الممرضات نجد نسبة ضمان استقرارهن المهني بـ 7.14% ، ولضمان مستقبلهن قدرت النسبة بـ 1.79% ، في حين العاملات المهنيات تتساوى نسبة ضمان استقرارهن الاجتماعي و الاقتصادي و مستقبلهن حيث قدرت كل منهما بـ 3.57 % و نسبة 0.89 % لضمان المرتب بعد التقاعد .

في حين أن العاملات الراغبات في التخلي على المهنة التي يمارسونها منها 10.71%هن من العاملات المهنيات ، و 8.93% موظفات ، ثم تأتي نسبة 7.14% أستاذات ، تليها نسبة 4.46% ، لنصل إلى 2.68% ممرضات .

من خلال الجدول المشار إليه أعلاه نلاحظ أن ممارسة المهنة من قبل أفراد العينة لا يمكنهن التخلي عنها خاصة العاملات المتواجدات في المهن العليا و ذلك لترتيب الاجتماعي للمهنة التي يمارسونها من جهة و لأهميتها من جهة أخرى . فهي تمثل موردا ماديا، التي تؤدي إلى الاستقلالية المادية . مما يتبين لنا أن عدم التخلي عن ممارسة عمل يضمن لهن إثراء الجانب المادي و للقيمة الاجتماعية للمهنة التي تمارسها من خلالها ترتب اجتماعيا في السلم الاجتماعي بواسطتها تحصل على موردا اجتماعيا ، فهي تأخذ أشكال مختلفة بحسب الظروف ، فهناك مما يعتبرها ضرورة لما تحقق لهن من اشباعات مختلفة تختلف باختلاف المنطلقات الفكرية و الثقافية التي تميز كل فئة مهنية عن الأخرى .

فهذا ما يؤدي بهن إلى تمسكهن بها واستمرارية ممارستهن و لا يمكنهن الاستغناء عليها ، علما أن وضعهن الاقتصادي مرتبط بهذه الأخيرة فالوضعيتهن الاجتماعية تتأثر بالوضعهن الاقتصادي ، لأن بواسطة ممارستهن المهنية يستطيعن أن يكونوا مستقلات ماديا و يمكن أن نفسرها على أنها رغبتهن في المشاركة في الحياة الاجتماعية و تغيير النظرة لهن و شعورهن بالاعتراف بكفاءاتهن و بذاتهن ككائن لها وجود مستقل .

و إذ اعتبرنا أن الوضع الاقتصادي يلعب دورا في صياغة ملامح الشخصية ذلك أنه يتفاعل مع بقية العوامل الأخرى و يؤثر فيها و يتأثر بها ،فهو يتأثر بمستوى الطموح لدى الفرد و بوضعه و بسلوكه مع نفسه و مع الآخرين [1].

[1] كاميليا عبد الفتاح :- مرجع سبق ذكره ، ص 270.

فالمتمثل في إجابات الغالبية أن ممارسة المهنة لا يمكن التخلي عنها يعود ذلك لطبيعة المهنة على اختلاف أنواعها و نشاطها المهني استقرارهن الاقتصادي و الاجتماعي خاصة في ظل تغير الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و متطلبات العمل .

فالبنسبة 66.07% التي توصلنا إليها في التحليل الإحصائي سابقا كأعلى نسبة لعدم تخلي مفردات العينة عن المهنة يؤشر لنا إلى رغبة العاملات في استمرارية ممارستهن المهنية و التمسك بها لقضاء حاجاتهم المادية و المعنوية من جهة و حفاظا على وجودها مما يعزز مكانتهن و استقلاليتها ، مما يدفعنا القول أن وعيها بأهمية قيامها بتلك الممارسات يعزز موضع قبولها و تقدير ها من طرف الآخرين و أن يكون لها مكانة اجتماعية ،فالفرد يستمد قيمته من العمل الذي ينتجه .

فالمهنة التي تُمارس من قبل العاملات تعزز وجودهن من خلال الوضع المهني و الوظيفي الذي يعد عاملا مُهما و بمثابة رأسمال تحقق وجودها و ذاتها من خلال تفاعلها الاجتماعي في مجال العمل.

الجدول رقم (19) يوضح الغرض من الممارسة المهنية لدى أفراد العينة .

الغاية من ممارسة المهنية	التكرار	النسبة
مادية	35	%31.25
معنوية	22	%19.64
الاثنين معا	55	%49.11
المجموع	112	%100

نلاحظ من خلال الجدول **رقم(19)** بأن نسبة العاملات اللواتي يرون أن الغاية من ممارسة نشاطهن المهني تتمثل في البعدين معا المادي و المعنوي قدرت بـ 49.11% المتمثل في المورد المادي أي ذات قيمة مادية و معنوية ذات قيمة اجتماعية ، حيث نسبتها مرتفعة عن العاملات اللواتي أقررن بأن الغاية من ممارستهن لمهنتهن مادية بحثه أي على أساس تحديد قيم الأشياء المادية و التي قدرت بـ 31.25% ، في حين أن هناك ممن صرحن بأن الغاية من ممارستهن لمهنتهن معنوية تمثل بالنسبة لهن جانب معنوي تقدر بـ.19.64%.

نستنتج من خلال الجدول أن غالبية العاملات الغاية من ممارستهن لمهنتهن مادية و معنوية معا و هذا ما تتضمنه المهنة من قيمة مادية المتمثلة في العائد المادي و مصدر للرزق من جهة وما تتمتع به الفرد من مكانة و هيبة هي في الأساس قيمة ترتبط بالجانب المادي المميزة للفرد في المجتمع ،بحيث يقول ابن خلدون:« ...أن الكسب و المال هما من أكثر العناصر المحددة لمكانة الفرد و هيبته في المجتمع »[1] .

و هذا ما يعبر عن الجانب المادي لقيمة ممارسة عمل و ارتباطه بالمكانة ، أما من ناحية القيمة الاجتماعية المتمثلة في الاستقلال الذاتي و إثبات الوجود و خدمة الغير من جهة ثانية ، فالعاملات لا يسعن إلى تحقيق

[1] عبد الرحمان ابن خلدون:- نفس المرجع السابق ، ص ص336-337 .

الكسب المادي لوحده ، بل حاجتهن مفطورة على حاجتهن الاجتماعية فكل فرد في حاجته لا يمكنه أن يقوم على حاجاته المادية فقط بل حتى على السلوكيات الاجتماعية كتشكيل علاقات التفاعل و الى الاجتماع و التعاون و أن يكون عضو مقبولا في الجماعة و الاحترام الاجتماعي من قبل الآخرين .

الجدول رقم(20) يوضح مستوى الدخل وعلاقته بالوضعية المهنية .

الوضعية المهنية / مستوى الدخل	دائمة		متعاقدة		متربصة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
ضعيف	5	%4.46	2	%1.79	2	1.79%	9	%8.04
متوسط	43	%38.39	12	%10.71	8	%7.14	63	56.25 %
مرتفع	24	%21.43	10	8.93%	6	%5.36	40	35.71 %
المجموع	72	64.29%	24	21.43%	16	14.29%	112	%100

حسب نتائج الجدول **رقم (20)** أن نسبة المبحوثات يمارسن وظيفتهن بصفة دائمة و يحصلن على دخل متوسط 38.39% ، و 21.43% مستوى دخلهن مرتفع ، و نسبة اللواتي كان دخلهن ضعيف تقدر بـ 4.46% .في حين أن المبحوثات اللواتي وضعيتهن المهنية في إطار العقود منهن مستوى دخل متوسط قدرت نسبتهن بـ 10.71% ، و 8.93% دخل مرتفع ، و 1.79% من ذوي مستوى دخل ضعيف. في حين أن هناك ممن أقررن أنهن يمارسن وظيفتهن في إطار تربص ،تدعمها نسبة 7.14% دخلهن متوسط ، و تليها نسبة 5.36% دخلهن مرتفع ، و 1.79% ضعيف .

نستنتج من خلال هذه النسب هو أن النسبة المتوسطة لمستوى دخول العاملات باختلاف الوضعية المهنية و هي أكبر النسب بحيث أن يكون هناك ارتباط مباشر بين مستوى الدخل و الوضعية المهنية للعاملة التي تريد أن تصل إليها و ذلك راجع إلى إمكاناتهن و امتيازاتهن التي تتمتع بها كل فئة عاملة عن الأخرى ، فالدخل يتوقف على الوضعية المهنية و مستوى الوظيفة ، و الظروف العمل التي تحصل عليها فئة من دون أخرى أي الى المكانة المهنية التي تكتسبها العاملة من عملها . لأن الدخل يختلف باختلاف المكانة المهنية ، غير أن أغلب العاملات يتمتعون بمستوى دخل متوسط باختلاف وضعيتهم المهنية و هذا ما يؤشر لنا أن الوضعية المهنية تؤثر على الدخل الذي تمتلكه المرأة العاملة يؤهلها للتغطية نفقاتها بهدف تحسين مستواها المعيشي الذي يؤدي بها الى إشباع احتياجاتها و تنمية ذاتها ، باعتبار أن الدخل عامل من العوامل الذي يكمن أهميته فيما يمكن الحصول عليه لتلبية الحاجات ، مما تعزز وضعها المكاني من خلال الدخل الذي تمتلكه ،و هي الوسيلة التي تتمكن من خلالها من ترقية نفسها و الرفع من مكانتها .لأن القيمة المادية التي يمتلكها الفرد من عمله ترتبط ارتباطا وثيقا بمكانته و قيمته الذاتية التي يكتسبها من هذه القيمة.

في حين يقول بورديو في هذا الصدد " الرأسمال يؤهل الإنسان التحكم و السيطرة على مستقبله و الآخرين ، و بهذا ترتبط ملكيته بتملك مصدر للقوة و بناءا عليه يحاول كل إنسان تعظيم ما يمكن أن يملك من أشكال رأسمال ذات قيمة الأمر الذي يرتبط بفرص حياته[1]".

الجدول رقم (21) يوضح طبيعة المهنة و علاقتها بنوع الاستقلالية

نوع الاستقلالية / طبيعة المهنة	مادية		معنوية		الاثنين معا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أستاذات	3	%2.68	10	%8.93	11	9.82%	24	%21.43
طبيبات	3	%2.68	8	%7.14	11	9.82%	22	%24.11
ممرضات	8	%7.14	5	%4.46	15	13.39 %	28	%41.96
موظفات إداريات	10	%8.93	2	%1.79	8	%7.14	20	%19.64
عاملات مهنيات	12	%10.71	2	%1.79	4	%3.57	18	%16.07
المجموع	36	%32.14	27	%24.11	49	41.96 %	112	%100

من خلال النتائج المدونة في الجدول **رقم (21)** يتبين أن نسبة 41.96% من أفراد العينة اللواتي أدلين أنهن حققن استقلالية بنوعيها مادية و معنوية ، تدعمها في ذلك نسبة 13.39%يقابلها 15تكرار منهن من فئة الممرضات ،تليها نسبة 9.82% يقابلها 11تكرار لكل من فئة الأستاذات و الطبيبات، تليها نسبة 7.14% يقابلها 8 تكرارات من فئة الموظفات الإداريات ، تليها نسبة 3.57% يقابلها 4تكرارات من فئة العاملات المهنيات .

يقابلها في ذلك نسبة 32.14%يقابلها 36 تكرار من العاملات اللواتي أقررن أنهن حققن استقلالية مادية فقط ،تدعمها على التوالي نسبة 10.71%يقابلها12 تكرار من فئة العاملات المهنيات ، تليها نسبة 8.93%يقابلها10تكرارات من فئة الموظفات الإداريات ، تليها نسبة 7.14%يقابلها 8 تكرارات من فئة الممرضات ، تليها نسبة 2.68%يقابلها 3تكرارات لكل من فئتي الأستاذات و الطبيبات .

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره ، ص 170.

يقابلها في ذلك 24.11% من أفراد العينة صرحن بأنهن حققن استقلالية معنوية فقط ،تدعمها في ذلك نسبة 8.93%يقابلها10تكرارت من فئة الأستاذات ، تليها نسبة 7.14%يقابلها 8تكرارات فئة الطبيبات، تليها نسبة 4.46%يقابلها 5 تكرار من فئة الممرضات ، لتتساوى النسبة 1.79%يقابلها 2تكرار من فئة الموظفات والعاملات المهنيات .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية لنسب المدونة في الجدول أعلاه أن أعلى نسبة مثلتها العاملات اللواتي يمارسن مهنة من أجل تحقيق استقلالية مادية و معنوية معا ،كون أن العاملات ملزمات من خلال ممارستهم المهنية في أغلب الأحيان لتحقيق استقلالية عن الآخرين سواء كانت مادية أو معنوية من أجل إثبات ذاتها من جهة و طموحها في بلوغ مكانة داخل المجال الاجتماعي التي تتفاعل فيه من جهة أخرى لتشكل بذلك هوية فردية مستقلة.

فمن خلال استقلاليتها تبني صورة لذاتها الفردية وصورة لذات الاجتماعية لإنتاجها مركزا اجتماعيا و يتم ذلك بوعيها بممارساتها لدورها المهني .

الجدول رقم (22) يوضح مساهمة أفراد العينة في نفقات العائلة و شكلها .

المساهمة في النفقات / شكل المساهمة	دائما		أحيانا		نادرا		إطلاقا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
اختيارية	68	60.71 %	10	8.93 %	9	%8.04	3	%2.68	90	%80.36
إجبارية	12	10.71 %	5	4.46 %	4	3.57%	1	%0.89	22	%19.64
المجموع	80	71.43 %	15	13.39 %	13	%11.61	4	%3.57	112	%100

ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول **رقم (22)** أن نسبة العاملات تكون مساهمتهن في النفقات العائلية بشكل اختياري و بصفة دائمة تقدر بـ 60.71% ، و نسبة اللواتي يساهمن أحيانا قدرت بـ 8.93% ، في حين أن المبحوثات العاملات اللات يساهمن بصفة نادرة قدرت بـ 8.04% ، أما اللواتي لا يساهمن بصفة مطلقة تقدر نسبتهن بـ 2.68 % .

بالمقابل نجد من العاملات اللواتي تكون شكل المساهمة إجبارية في النفقات العائلية يدعمها في ذلك على التوالي نسبة 10.71% تكون دائما ، تليها نسبة 4.46% تكون أحيانا ، و نسبة اللواتي يساهمن نادرا قدرت بـ 3.57% ، و 0.89 %ممن صرحن بأن مساهمتهن إطلاقا.

بعد قراءتنا للجدول أعلاه إحصائيا توصلنا إلى أن أكبر نسبة لدى العاملات المهنيات محل الدراسة يساهمن في نفقات العائلية بشكل اختياري و كانت بصفة دائمة و هذا ما يبين مساهمة العاملة مع أفراد أسرتها و ذلك لإثبات ذاتها ، فكلما كان فعل المساهمة مستمر كلما يحدد لها موضعا من خلال المورد المادي القائم على أساس كميته و نوعية الرأسمال الذي تنتجه مما يشكل لها مكانة .

فلا تتأخذ من فعل المساهمة لتحسين أوضاع الأسرة و الرفع من مستواها الاجتماعي و الاقتصادي فقط و إنما إلى إنتاج قيمة رمزية من هذه المساهمة و المتمثلة في مكانتها .

و بمجرد مساهمتها في نفقات يشعرها بأنها تمتلك موقعا اجتماعيا ،فلا يقتصر دورها عند هذه الحاجة فقط ، و إنما لرغبتها في المساهمة من أجل تنمية مهاراتها و المساهمة في عملية التنمية الاجتماعية لإثبات نفسها و لمن حولها أنها تستطيع القيام بذلك لتكون عنصرا منتجا و بالتالي تكسب التقدير الاجتماعي الذي تناله من طرف الآخرين كما صرحت إحدى المبحوثات قائلة: "مساهمتي في تغطية نفقات العائلة ليس فقط من أجل إعالة أسرتي و من حولي عند عدم كفاية الإعالة أو لأضيف إلى ملكية الأسرة رصيدا من المال و الجاه ، بل لأشعر أنني أقوم بدور فعال و الشعور بمكانتي و بقيمة إنسانية ".

فالفعل المساهمة في النفقات ينعكس على مكانتهن الاجتماعية ،لأن مساهمتها تعد شكل من أشكال الرأسمال الذي يتم تحويله إلى مصادر أخرى التي تنتج رأسمال نوعي .

الجدول رقم (23) يبين مدى كفاية العائد المادي و علاقته بتحقيق الرفاهية المادية.

تحقيق الرفاهية المادية / كفاية العائد المادي		نعم		لا		المجموع	
		التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم		73	%65.18	4	%3.57	77	%68.75
نوعا ما		13	%11.61	2	%1.79	15	%13.39
لا	اللجوء إلى عمل إضافي للحصول على أجر مادي	/	/	9	%8.04	20	%17.86
	الاستعانة بالآخرين	/	/	5	%4.46		
	هناك مصادر دخل أخرى	/	/	6	%5.36		
المجموع		86	%76.78	26	%23.21	112	%100

يتبين من خلال الجدول **رقم (23)** أن نسبة العاملات التي تحققت لديهن الرفاهية المادية و التي انتهى بهن إلى كفاية عائدهن المادي لتلبية المتطلبات المعيشية تقدر بـ 65.18% و هذه النسبة مرتفعة جدا مقارنة بنسبة العاملات اللواتي نوعا ما يكفيهن عائدهن المادي و التي قدرت نسبتها 11.61% .أما نسبة العاملات اللواتي أجابوا بأنهن لم تتحقق الرفاهية المادية و التي انتهى ذلك إلى عدم كفاية عائدهن المادي يلجأن إلى عمل

إضافي للحصول على أجر حيث بلغت 8.04% ،في حين من العاملات لديهن مصادر دخل أخرى قدرت بـ 5.36% ، و هناك من العاملات كانت استعانتهم من طرف الآخرين قدرت بـ 4.46%.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه يتبين أن النسب المدونة في الجدول و المقدرة بـ 65.18% من مجموع العاملات اللواتي حققن الرفاهية المادية و يكفيهن عائدهن المادي باختلاف المهنة التي يمارسونها تنتج رأسمال مادي يمكنها من تحقيق استقرارها المادي ، إن كفاية الدخل يزيد من تفعيل الرفاهية المادية التي تعكس لنا استقلالية الفرد ماديا ، لأن موضع الفرد يتكون من مقدار الكلي للرأسمال الذي يمتلكه .

فالموضع الاجتماعي يقاس بمدى بُعده عن الضرورة أو الحاجات المادية التي تمده بالاستقلالية الذاتية . باعتبار العائد المادي مبدأ مادي يعبر عليه الفرد عبره عن أسلوب حياته بعينها . أي أن الموضع الاجتماعي يرتبط بالقيمة المادية الذي يكتسبها .

فالرفاهية التي تحققها العاملة من عائدها المادي هي زيادة ما تحققه من الإشباع الكلي من هذا الأخير دون الحاجة إلى وجود الآخرين مما يحسن وضعها الاجتماعي ، و في هذا الصدد يقول **بيجو**:" أن أي زيادة في حجم الدخل تفضي إلى الزيادة في الرفاهية المادية ، فينتقل الفرد من وضعه الأصلي إلى وضع آخر تتحقق معه الرفاهـية ."

ما يمكن القول أن الرفاهية المادية هو مستوى الرقي الذي وصلن إليه لتحسين وضعهن المعيشي ،فالرفاهية المادية تمثل جزء من الرفاهية الاجتماعية التي تعكس وضعهن الاجتماعي مما ينتج لهن التوافق الاجتماعي .

الجدول رقم (24) يوضح المهنة و تحقيق الاستقلالية المادية .

تحقيق الاستقلالية المادية / المهنة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أستاذات	27	%24.11	2	%1.79	29	%25.89
طبيبات	30	%26.79	1	%0.89	31	27.6%
ممرضات	18	%16.07	5	%4.46	23	20.54%
موظفات إداريات	10	%8.93	5	%4.46	15	%13.39
عاملات مهنيات	8	%7.14	6	%5.36	14	%12.5
المجموع	93	%83.04	19	%16.96	112	100%

من خلال الجدول **رقم (24)** نجد بأن نسبة العاملات اللواتي يمارسون نشاط مهني حققت لهن استقلالية مادية عن أسرهن قدرت بـ 26.79% من فئة الطبيبات المختصة و العامة حيث ، تليها نسبة 24.11% من فئة الأستاذات ، بعد ذلك تليها نسبة 16.07% من فئة الموظفات الإداريات ، تتضاءل النسبة إلى 8.93% من فئة الممرضات ، لتصل النسبة إلى 7.14% من فئة العاملات المهنيات.

في حين أن العاملات اللواتي صرحن بأن المهنة التي يمارسونها لم تحقق لهن هذه الاستقلالية المادية عن أسرهن قدرت النسبة عند فئة العاملات المهنيات تقدر بـ 5.36% ، لتتساوى النسبة 4.46% لكل من فئة الموظفات الإداريات و الممرضات ، تليها العاملات المهنيات من فئة الأستاذات 1.79% ، تليها أقل نسبة 0.89% لدى فئة الطبيبات و هي نسبة متدنية عن سابقتها مما يعكس لنا أن النشاط المهني الممارس من قبل العاملات التي كانت محل الدراسة حققت الاستقلالية المادية لديهن خاصة و أن مؤشر نمط المهنة يبين الاستقلالية و ذلك حسب نمط كل نشاط مهني .

نستنتج من خلال النسب المدونة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة حققت لهم المهنة التي يمارسونها استقلالية مادية عن المجال الأسري الذي يتفاعلون فيه ، و هذا ما تبين لنا أن الاستقلالية المادية تزداد كلما توجهنا صوب المهن العليا و المتوسطة ، بينما تقل الاستقلالية كلما كانت المهنة التي تمارسها المرأة تنتمي إلى مصاف المهن المنخفضة . فالتفاوت في أنماط المهن يؤدي إلى الاختلاف بمستوى التمتع بالاستقلالية المادية.فهي تأثر على الاستقلالية المادية وتأثير هذه الأخيرة على المكانة ، فممارساتها لأي نشاط اجتماعي مهني تستقيل عن أسرتها .

كما إن امتلاك المرأة دخلا ماليا مستقلا تكون أكثر اعتمادا على ذاتها وتقلل من عبئها على أسرتها ، مما ينجم عنه إحساسها بالمكانتها ضمن المجال المتواجدة به ، فتمتع بتقدير ذاتي ينقل لها صورتها عن ذاتها لآخرين لتحقق مكانة و هيبة أمامهم ، و هذا ما يدل على أن استقلاليتها من أجل عدم الاتكالية على الغير، ما هي إلا تعبير عن هويتها الفردية التي تتمركز حول ذاتها و اعتمادها على النفس بهدف تعزيز مكانتها ،لأن النشاط الاجتماعي الذي يمارسه الفرد و يتفاعل من خلاله مع الآخرين من أجل تحقيق منفعة أو غاية قد تكون مادية أو معنوية على حد تعبير **جورج هومنز**[1].

ما يمكن استخلاصه هو أن المهنة التي تمارسها المرأة تعتبر إحدى المؤشرات الجوهرية التي تعكس مستوى وضعها الاجتماعي ، أي تحمل صفات الفئات الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد مما تبرز لنا أن هناك اختلاف في المواقع و المكانات الاجتماعية و تباينها .

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره ، ص 218 .

الجدول رقم (25) يوضح مدى تخصيص أفراد العينة لمبلغ معين و اتخاذ القرارات الخاصة بهن.

تخصيص مبلغ لاستعمال الشخصي / اتخاذ القرارات الخاصة بهن	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
بمفردك	28	%25	7	%6.25	35	%31.25
مع الزوج	23	%20.54	4	%3.57	27	%24.11
مع الأسرة	16	%14.28	1	%0.89	17	%15.18
مع أحد الأقارب	8	%7.14	/	/	8	%7.14
مع الأصدقاء	3	%2.68	2	%1.79	5	%4.46
المجموع	94	%83.93	18	16.07	112	%100

يظهر لنا من خلال الجدول **رقم(25)** أن العاملات يخصصن مبلغا معين بحيث اختلفت استعمالاته من فردا لأخر حسب المتطلبات الآنية و يتخذن قراراتهن الخاصة بهن بمفردهن تقدر بـ 25% ، و نسبة 20.54% مع أزواجهن ، تليها نسبة14.28 %مع أسرهن ، أما 7.14% ممن يتخذ قراراتهن مع أقاربهن ،تأتي نسبة 2.68% من العاملات يتخذن قراراتهن مع أصدقائهن.

تقابلها في ذلك عاملات لا يخصصن مبلغا معين و يتخذن قراراتهن بمفردهن تقدر النسبة بـ 6.25% ، و 3.57% مع أزواجهن ، تليها نسبة 1.79% مع أصدقائهن ،0.89 % مع الأسرة .

نستنتج من خلال الجدول أن الغالبية العظمى للنساء اللواتي يمارسن مهنة معينة يخصصن لأنفسهن مبلغا معينا يشكل لهن دعما ماديا في ظل زيادة و تطور المتطلبات المعيشية و تحقيق المكاسب المادية و الاجتماعية و يمنحها استقلالية ذاتية . و هذا إن دل على شيء فانه يدل على منحها إطار للتغير التي تستطيع به و ضمنه الاستمرارية في تأمين حاجاتها و وجودها الاجتماعي بالرغم من التحولات الواقعية التي قد تؤثر عليها ، و يحدد هذا الأخير ذاتها كذات فاعلة اتجاه الآخرين .في حين صرحت إحدى المبحوثات قائلة :" أن لا أخصص مبلغي فقط في شراء مستلزمات اليومية فقط ، و إنما أدخره عند حاجتي إليه من أجل ضمان مستقبلي فهو المكون الأساسي لتشكيل مركزي."

و لكن المظاهر الاجتماعية تمتص جانبا كبيرا من راتب المرأة، فالاهتمام بالمظهر كتشكيل يمكن إدراكه من خلال المظهر المادي ،لأن المرأة تميل لبناء مظهرها بما يتناسب عالمها الاجتماعي تتشكل فيه الممارسة المهنية وفق عرض الذات أكثر من أي شيء آخر ،فهو المظهر المادي من أجل الآخرين ،لأن الفاعلين الاجتماعيين

يطورون أذواقهم الاجتماعية و خياراتهم مما يتيح لهم من توجهاتهم إزاء بعضهم البعض لاستجابة لمتطلباتهن وفقا للزمان و المكان و علاقة ذلك بالتغيرات الحاصلة في القيم الاجتماعية. كما رصد "الدكتور هادي مختار" أستاذ علم الاجتماع بجامعة الكويت شريحة المرأة الكويتية العاملة بين سن الخامسة عشرة و الخامسة والستين كشف أنّ الجري وراء الموضة في الملابس يستنزف جانبا لا بأس به خاصة أن تلك الموضة صنعت سباقا محموما بين النساء لدرجة أصبحت مجاراتها مؤشرا على المكانة الاجتماعية من حيث التحضّر، و هو ما تحرص عليه معظم النساء .

مما يدل على أن المبلغ المخصص و استعماله الشخصي يبرز لنا استقلاليتهن المرتبطة باتخاذهن القرارات الخاصة بهن التي تحدد الاستقلالية المادية و المعنوية التي تعكس مستوى مكانتها ، فالتمتع باستقلالية تعتبر جزء من هويتهن الفردية التي تمتد إلى تشكيل موقعهن الاجتماعي . ما يؤكده **بيتر بلاو** في هذا الصدد" أن الفرد يحاول في بناء العلاقات مع الآخرين أن لا يتحول إلى معتمد على هؤلاء ،الأمر الذي يفقده استقلاليته أو بعضها".

الجدول رقم (26)يوضح تحقيق الاستقلالية المادية و اتخاذ القرار.

اتخاذ القرار / تحقيق الاستقلالية المادية	نعم								لا								المجموع	
	مكانتك في الأسرة		ثقة أفراد الأسرة في قدرتك على اتخاذ القرار		لأنك المسؤولة على اتخاذ القرار		أخرى		الأسرة لا تشارك الرأي		لأنك غير كفيلة باتخاذ القرار		هناك أفراد آخرون لهم أولوية القرار		لا يهمك الأمر			
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	27	24.1%1	17	15.18%	12	10.71%	5	4.46%	5	4.46%	/	/	8	7.14%	3	2.68%	77	68.7%5
لا	11	9.82%	8	7.1%4	6	5.36%	4	3.57%	2	1.79%	/	/	4	3.57%	/	/	35	31.2%5
المجموع	38	33.93%	25	22.3%2	18	%16.07	9	8.04%	7	6.25%	/	/	12	107.1%	3	2.68%	112	100%

من خلال الجدول **رقم (26)** نجد أن العاملات محل الدراسة تحققت لديهن الاستقلالية المادية و نسبة استشارتهن في اتخاذ القرار لمكانتهن داخل الأسرة تقدر بـ24.11% ، أما اللواتي استشرن في اتخاذ القرار لثقة أفراد الأسرة في ذلك نسبتهن قدرت بـ 15.18% ، و 10.71% صرحن بأنهن المسئولات على اتخاذ القرار، و نسبة 4.46% أجابوا بأخرى . أما نسبة العاملات اللواتي لم يستشرن في اتخاذ القرار لوجود أفراد آخرون لهم أولوية في ذلك قدرت بـ 7.14 % ، تليها العاملات اللواتي لا يشاركهن الرأي أفراد الأسرة تقدر نسبتهن بـ4.46% ، أما العاملات اللواتي لا يهمهن الأمر قدرت النسبة بـ 2.68% .

في حين أن العاملات اللواتي لم تتحقق لديهن الاستقلالية المادية و نسبة استشارتهن في اتخاذ القرار فان 9.82 % توجد لهن مكانة في الأسرة ، و ثقة أفرادهن في القدرة على اتخاذ القرار قدرت بـ 7.14%، في حين أن المسئولات على القرارات قدرت بـ5.36%، و اللواتي أجابوا بأخرى 3.75%. و هناك من العاملات ليس لديهن فرصة لاتخاذ القرارات مع أفراد الأسرة لأن هناك أفراد من داخل الأسرة يحق لهم ذلك قدرت بـ 3.75%، أما هناك لا تشاركهن أسرهن في القرار قدرت بـ 1.79%.

من خلال النتائج الواردة في الجدول يمكننا القول أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يشتركن في اتخاذ القرارات و ذلك راجع إلى مكانتهن في الأسرة ، فهن يؤدين دورا فعالا و أساسيا، فان تحقيق الاستقلالية المادية يؤثر على مدى الإدلاء برأيهن و مشاركتهن . فان هذا ينعكس على مكانتها العائلية من خلال دورها

في صناعة القرارات الخاصة بأسرتها و أن هذه الاستقلالية المادية يمنح لها شعورهن بأهميتهن مما يعزز مكانتهن. استشاراتهن في اتخاذ القرارات تتأثر بممارستها لعملها ومشاركتها في قوة العمل مما يشعرها بتحقيق ذاتها وزيادة ثقتها بنفسها ، فالتشاور والمشاركة يبرز لنا الجانب المعنوي للفرد فكلما قلت هذه الاستشارة أو المشاركة فان ذلك يقلل من دورها لأنه له أهمية اجتماعية يوضح أن أنشطة الأفراد محكومة اجتماعياً والمرتبطة بمكانة معينة بوجودها ومكانتها في الأسرة ، لنتوصل بأن الاستقلالية المادية تبرز لنا الاستقلالية الاجتماعية .

الجدول رقم (27) يوضح العلاقة بين الاستقلالية المادية و التقدير الذات .

تقديرك لذاتك / تحقيق الاستقلالية المادية	شعور بقيمة اجتماعية		زادت الثقة في النفس		زاد في تقديرك لذاتك		أخرى		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	35	%31.25	8	%7.14	40	%35.71	/	/	83	%74.11
لا	14	%12.5	3	%2.68	12	10.71%	/	/	29	%25.89
المجموع	49	43.75%	11	%9.82	52	%46.43	/	/	112	%100

و تشير النتائج المدونة في الجدول **رقم (27)** أن نسبة المبحوثات اللواتي حققن الاستقلالية المادية 35.71% تظهر غالبية تقدير الذات في زيادة تقدير ذواتهن ، و نسبة 31.25 % تظهر تقدير الذات بشعور بقيمة اجتماعية ، و نسبة 7.14% تظهر في زيادة الثقة في النفس .

في حين أن العاملات المهنيات اللواتي لم يحققن الاستقلالية المادية تظهر تقدير ذواتهن بشعور بقيمة اجتماعية و تقدر نسبتهن 12.5 % ، و نسبة 10.71% اللواتي تظهر في زيادة تقديرهن لذواتهن ،في حين أن نسبة 2.68% تظهر تقدير الذات في الثقة في النفس وهي نسبة ضئيلة و هذا ما يعكس لنا حقيقة دور تحقيق الاستقلالية في تقدير الذات للعاملة ستلقى الاهتمام الجماعي من طرف أفرادها ، فقدرة العاملة المهنية على مواجهة مستجدات التي تطرحها الظروف المعيشية كتلبية حاجياتها الأسرية و الاجتماعية تؤدي إلى خلق موضع متميزا داخل الأسرة وهذا ما يساعد على تشكيل مكانة بارزة لدى العاملة مما تشجعها على زيادة تقدير ذاتها في الوسط الأسري و الاجتماعي إلا أن تحقيق الاستقلالية المادية تبقى بدرجات متفاوتة .و ما يحدث للعاملات اللواتي حققن الاستقلالية تخالف تلك اللواتي لم يحققن الاستقلالية إذ أن هذه العاملات تجد صعوبة في تقدير ذواتهن مما يتولد لديها نوع من التحفظ عن الإفصاح عن تحقيق استقلاليتها المادية ووضعها المادي لذلك يبقى موضعها محدود نظرا لعدم تحقيق الاستقلالية .

نستنتج من خلال النسب الإحصائية الموضحة على التوالي بأن أغلب أفراد العينة حظين بتقدير ذواتهن وشعورهن بقيمة اجتماعية و ذلك راجع لتحقيقهن الاستقلالية المادية ، فالاحتياجات تقدير الذات و الاحترام تعتبر من بين الحاجات الاجتماعية الضرورية التي يسعى كل فرد إلى تحقيقها لأن الفرد يتأثر بالتقدير و الاحترام الذي يوليه الآخرين إليه ، فالاحترام و التقدير الاجتماعي تعتبر من بين الحاجات التي حددها ماسلوا في سلم تقسيمه للحاجات . مما يؤشر لنا أن الاستقلالية المادية التي يكتسبنها من خلال دورها المهني يلعب دورا فعالا لما له من أهمية سواء كان من الناحية المادية أو المعنوية في تحقيق الاعتراف الاجتماعي و الإحساس الذاتي بالكفاءة مما يشعرها بمكانتها الذاتية و الاجتماعية ،

لذلك يركز **اميل دوركايم** على أهمية الدور المهني للمرأة فيرى فقدان هذا الدور المهني تفقد هويتها الفردية و الاجتماعية مما يؤثر على توازن أدوارها الاجتماعية .

- **نتائج الفرضية الثانية :**

يتبين لنا من خلال تحليلنا لعناصر هذه الفرضية أن أغلب المبحوثات صرحن عن عدم التخلي عن المهنة التي يمارسونها من أجل ضمان استقرار الاجتماعي و الاقتصادي ،فهذا الأخير يوضح جليا مدى رغبتهن في الاستقلالية المادية نظرا لاختلاف طبيعة النشاط المهني و ذلك ما يوضحه الجدول رقم (18) حيث بلغت نسبة 66.07% من أفرد العينة أن المهنة ضرورية و عدم تخليهن عنها من مجموع الإجابات ، مما تبرز لنا أن ضرورة المهنة التي لا يستطيعون لاستغناء عليها فكانت الدافع القوي لتمسكهن بها و لالتفافهن حولها و ممارستها من أجل استقرار الاجتماعي و الاقتصادي لأن الوسط الاجتماعي (للمرأة) بما يحمله من ثقافة ، وتاريخ ، ونمط العيش، وأسلوب الحياة من جهة ، و تحقيق درجة من الاستقلالية المادية التي لا تولّد لدى العاملة إحساساً بالتبعية تجاه آخرين من جهة أخرى ، مما تجعل أغلب النساء العاملات غير مستعدات للتخلي عن هذه الممارسة التي تعبر بصورة آلية عن مكانتها و دورها لأن بواسطة ممارستهن المهنية يستطيعن أن يكونوا مستقلات ماديا و بذلك فهذا ما إلتمسناه ، على العكس لو كانت هذه المهنة إضافية فإنها سوف يتجنب ممارستها لأنها لا تعود عليهم بالفائدة سوء كانت مادية أو معنوية .

فالغاية المهنة التي يتفق عليها مفردات العينة من الجانبين المادي و المعنوي معا و التي كانت بالنسبة لأغلبية المبحوثات عاملا أساسيا في الحصول على مبدأ الاستقلالية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية الاستقلالية المادية لأن هذه الأخيرة تستلزم بالضرورة الاستقلالية الذاتية أي بمعنى فبحصولها على الاستقلال المادي التي تتحقق من خلال طريقة تسييرها الذاتي لمالها الذي تكتسبه عن طريق عملها تحصل على استقلاليتها المعنوية وهذا ما لاحظناه في الجدول رقم (19) .

أما فيما يخص مستوى الدخل الذي يرتبط بالوضعية المهنية ،فان بالرغم من اختلاف الوضعية و المكانة المهنية إلا أننا نجد أن أغلب العاملات يتمتعون بمستوى دخل ثابت يمكنهم من تحقيق مختلف الرغبات و

الطموحات التي تصبوا إليها فهو مما يتبين أن القيمة المادية تعتبر دافعا لاستقلال المادي و عدم حاجتها لآخرين ،فحصولهم على هذا الأخير جعلها تحقق استقلالية مادية تسمح لها بتحقيق مكانة وترقية دورها الاجتماعي . لأن القيمة المادية التي يمتلكها الفرد من عمله ترتبط ارتباطا وثيقا بمكانته و بقيمته الذاتية التي يكتسبها من هذه القيمة و هذا ما يكشفه لنا الجدول رقم (20).

كما وجدنا من خلال نتائج تحليل البيانات أغلب المبحوثات صرحن بأنهن حققن الاستقلالية المادية و المعنوية معا حسب الجدول رقم (21) ، ما يؤشر لنا أن الاستقلالية المادية تمكنها من إشباع حاجاتها و متطلباتها المادية و المعنوية من خلال ملكيتها للرأسمال المادي الذي تسعى إلى تعظيمه لبناء و تشكيل قيمة تعزز وضعها المكاني و هذا ما تجلى لنا من خلال الجدول رقم (19) و الجدول رقم (20) وهو ما اتضح من خلال إجابات المبحوثات أن ممارستهن المهنية لم تكن من أجل استقلالية مادية فقط ، بل حتى معنوية فهي تبدو كقيمة ذات دلالة كبيرة في حياة المرأة في مجال تشكيل تمثلاتها و رؤية جديدة للذاتها وكذا تصورات جديدة لوضعها الاجتماعي ظنا منهن أنها لا تتحقق بفعل الاستقلالية المادية لوحدها .

بالاضافة إلى أن نسبة 60.71% من أفراد العينة اللواتي صرحن بأن مساهمتهن في النفقات العائلية كانت بصفة دائمة و تكون بشكل إختيار و هذا إن دل على شيء فانه يدل على مدى استقلاليتهن . فالفعل المساهمة يدعم الحس المشترك لدى العاملات فهذا لا يعني أن المساهمة في النفقات العائلية ليس لها دورا في تحقيق الاستقلالية المادية ، و إنما معنى الاستقلالية المادية في حد ذاتها مرتبطة بالمساهمة في النفقات العائلية و هذا ما يدفعنا إلى القول أن كلما كان فعل المساهمة في النفقات العائلية مستمر ، كلما يحدد موضعها الاجتماعي و تكون أكثر استقلالية من خلال المورد المادي القائم على أساس كميته و نوعية الرأسمال الذي تنتجه مما يعزز مكانتها .

إن تحقيق الاستقلالية المادية للمرأة فهي تعتبر شكل من أشكال الرأسمال في حد ذاتها في إنتاج أشكال مادية ذات قيمة رمزية في قدرتها على تحويلها إلى مصادر أخرى المتمثلة في هذه الحالة بتحسين المواضع الاجتماعية. و هذا ما يؤشر لنا أن مساهمتها بشكل اختياري يمكنها من تحقيق فرصة الاستقلالية المادية وذلك عن طريق حرية التصرف في مالها الخاص بها من خلال المورد المادي القائم على أساس كميته و نوعية الرأسمال الذي تنتجه مما يشكل لها هذا الأخير الإحساس بالاستقلالية المعنوية . فيمكن القول أن الوضعية المادية للمرأة تمكنها من تحقيق الاستقلالية المادية التي تلعب دورا في إحساسها باستقلاليتها المعنوية التي تخول لها مكانة اجتماعية .

و تعبر أغلب المبحوثات عن رأيهم بخصوص كفاية العائد المادي في تلبية متطلبات المعيشة وعلاقته بتحقيق الرفاهية المادية وهذا ما يوضح أن حصولها على مصدر دخل مالي و الامتيازات المادية تلبي احتياجاتهن و

يغطي متطلبات الحياة ، و بما أن أغلب العاملات يرون أن العائد المادي يكفيهم و هذا ما يبين أن هذه الكفاية تحقق نوع من الرفاهية المادية كما يوضحه الجدول رقم (23) .

يوضح لنا الاتجاه العام للجدول رقم (24) أن المهنة لها أثر كبير في تحقيق الاستقلالية المادية لهؤلاء النسوة العاملات ، كما أن امتلاك المرأة دخلا ماليا مستقلا تكون أكثر اعتمادا على نفسها وتقلل من عبئها على أسرتها ، فهي تحصل على الاستقلالية المادية عندما لا تضطر لطلب العون من الأفراد الآخرين . و هذا ما يشعرها بالتقدير الذاتي ، لأن المهنة التي تمارسها تفي دخلها حالياً بالحاجات الأساسية الضرورية للمرأة ؛ فهي لا تحتاج إلى تحسين وضعها المادي فقط بل لزيادة في منزلتها الاجتماعية .

و بالنسبة لمجال تخصيص المبحوثات لأنفسهن مبلغا معينا فان الغالبية العظمى التي قدرت نسبتهم 25.00% يخصصن مبالغ مالية يشكل لها دعما ماديا، و حتى إن اختلفت وجهات نظرهم في مدى استعماله فانه نتوصل الى أنها لا تخرج على نطاق ما هو سائد ألا و هو قدرة المرأة على تسيير عائدها المالي من تلقاء ذاتها أي تسيير سلوكها على مقتضى إراداتها مما يمنح لها الاستقلالية عن الآخرين و هذا ما اتضح من خلال الجدول رقم (25). إذن هذا ما يؤكد لنا أن الوضعية المادية لها تأثير على مكانة الأفراد فيمكن القول أن الدور المهني يمثل الجانب الديناميكي للموضع الاجتماعي .

أما فيما يتعلق تحقيق الاستقلالية المادية و علاقة ذلك باتخاذ القرار، فان صرحن بأنهن يستشرن في اتخاذ القرارات راجع ذلك لمكانتهن الاجتماعية في الأسرة ، فان المشاركة في عملية اتخاذ القرارات يمنح لهن شعورهن بأهميتهم مما يؤدي إلى تعزيز هذه المكانة من خلال علاقاتهن الأسرية التي تعد هذه الأخيرة نوعا من آليات التفاعل التي تأثر على مكانتهن داخل الأسرة ، باعتبار أن الدور الاجتماعي الذي يقومون به يعين مستوى المكانة المناظرة لها . فالتشاور و المشاركة يبرز لنا الجانب المعنوي للفرد فكلما قلت هذه الاستشارة أو المشاركة فان ذلك يقلل من دورها لأنه له أهمية اجتماعية يوضح أن أنشطة الأفراد محكومة اجتماعياً والمرتبطة بمكانة معينة وجودها ومكانتها في الأسرة و ذلك حسب ما أشار إليه الجدول رقم (26).

فيما تعبر مفردات العينة على نظرتهن لذواتهن بعد حصولهن على مهنة أجابوا 35.71% من عينة البحث أنهن حظين بتقدير ذواتهن ، مما يوحي بأن المهنة تعتبر مصدر من مصادر الدخل في اطار حراك الأجور و الامتيازات المادية لذلك ذات تأثير كبيرا في تحقيق المكانة الذاتية و مركزا اجتماعيا في نظر الآخرين و هذا ما يؤكده الجدول رقم (27) ، فالتقدير الذاتي يتأثر بمدى تمتع الفرد باستقلاليته المادية ، أي أن يتزايد التقدير الذاتي و الشعور بالقيمة اجتماعية ، كلما كان يتمتع باستقلاليته سواء كانت مادية أو معنوية .

و قد أظهرت النتائج أن المكانة الاجتماعية للمرأة مرتبطة بالاستقلالية المادية لأن النشاط الاجتماعي الذي تمارسه و تتفاعل من خلاله مع الآخرين من أجل تحقيق منفعة أو غاية قد تكون مادية أو معنوية و هذا ما أكده **بورديو** في قوله على أن ممارسات الفاعلين الاجتماعيين تحددها مصالحهم و منفعتهم و بذلك ينفي

وجود أفعال بدون غرض ، و لا يقصد بالمصلحة المفهوم المادي فقط ،و لكنه بالمفهومها الواسع الذي يتمثل في المصلحة الرمزية أي كل ما هو رمزي فالمصلحة هدف كل جهد مبذول . فيمكن القول أن الفعل الاجتماعي دائما له سبب لوجوده أو هدف ما يسعى إلى تحقيقه مهما كان الهدف بسيط ، فان أهمية الوضع المادي للمرأة يؤدي إلى تحسين مكانتها الاجتماعية ، فهي ما تؤكده الفرضية المقترحة .

3) تحليل نتائج التدرج المهني و ارتباطه بالمكانة الاجتماعية :

نص الفرضية الثالثة: يشكل التدرج المهني للمرأة عاملا مهما لإنتاج مكانتها الاجتماعية .

الجدول رقم (28) يوضح استفادة أفراد العينة من الترقية حسب متغير نمط المهنة.

الاستفادة من الترقية / نمط المهنة	نعم						لا		المجموع	
	على أساس الأقدمية و الخبرة المهنية		الكفاءة المهنية		الانضباط و تحمل المسؤولية					
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أستاذات	8	%7.14	12	%10.71	3	%2.68	8	%7.14	31	27.68 %
طبيبات	10	%8.93	5	%4.46	2	%1.79	6	%5.36	23	20.54 %
ممرضات	6	%5.36	2	%1.79	2	%1.79	12	10.71%	22	19.64 %
موظفات إداريات	8	%7.14	2	%1.79	1	%0.89	10	%8.93	21	18.75 %
عاملات مهنيات	1	%0.89	/	/	/	/	14	%12.5	15	13.39 %
المجموع	33	%29.46	21	%18.75	8	%7.14	50	%44.64	112	%100

تبين الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول **رقم (28)** أن نوعية مهنة العاملات المهنيات اللواتي يتكامل أفرادها في الترقية فيما بينهم في المؤسسة العمل تحصلن على الترقية على أساس الأقدمية و الخبرة المهنية فقدرت النسبة بـ 29.46% ، يدعمها في ذلك نسب مختلفة منها 8.93% من العاملات المهنيات الطبيبات ،تليها نسبة 7.14% هن أستاذات و موظفات إداريات ، تليها نسبة 5.36% .

في حين أن هناك من العاملات المهنيات محل الدراسة استفدن من الترقية على أساس الكفاءة المهنية حيث قدرت بـ 18.75%منها 10.71% أستاذات ، و 4.46% طبيبات ، و 1.79% ممرضات و موظفات إداريات . و منهن استفدن من الترقية في المؤسسة التي يمارسن فيها نشاطهن المهني على أساس الانضباط و تحمل المسؤولية نسبتهن تقدر بـ 7.14% يدعمها النسب التالية على التوالي 2.68%ي أستاذات، و 1.79%.

و نسبة اللواتي لم يستفدن من الترقيات أصلا تقدر بـ 44.64%منها 12.5% عاملات مهنيات ، و 10.71% ممرضات ، و 8.93% موظفات إداريات ، و 7.14% أستاذات .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد غالبية العاملات المهنيات استفدن من الترقية على أساس الأقدمية و الخبرة المهنية باختلاف نوعية النشاط المهني الممارس في كل مؤسسة إلا أننا استنتجنا أن النساء اللواتي يترددون في ممارسة مهن عليا حظين بالترقيات و هذا على خلاف ما نجده في العاملات اللواتي يمارسن مهن متوسطة أو ضعيفة إذ أن المُمَارِسة لنشاطها المهني التي تقوم به من جراء ترقيتها تتشكل لديها نظرة لمكانتها من خلال الترقية التي تتلقاها من مجهوداتها العملية من مؤسستها مما تتشكل لديها مركز اجتماعي و ذلك يعود إلى المركز المهني و إلى الاتجاهات الذاتية التي تميز مهنة معينة عن غيرها من المهن ، و لأن مهام كل منهما يختلف عن الآخر من حيث الوظيفة ، فالمهن العليا أكثر مكانة و أهمية من المهن المتوسطة أو المنخفضة ، فاللواتي يشغلن وضع مهني (مكانة مهنية)ذات المستوى العالي يحدد مكانتهن . فالترقية تعد عاملا مساهما في تشكل المكانة الاجتماعية للفرد عل خلاف الذي لم يتحصل على تغيرات مهنية في مساره المهني انطلاقا من هذا الأساس فهي مرتبطة بالأوضاع المهنية (بمكانة المهينة) و وضعها في المجتمع من جهة و بالكفاءات و المؤهلات المهنية من جهة ثانية .بالاضافة إلى المعرفة والمهارة ، أو المستوى التعليمي على حد تعبير السيد رشاد [1].

إذن ما يمكن القول أن الترقية تمنح الفرد مكانة مهنية و هذه الأخيرة تنعكس إيجابا على ممارستهن المهنية و على مكانتهن الاجتماعية في محيطهن، فبذلك عندما يتغير مركزهن من مركز لأخر حيث تتغير هويته وموضعه الاجتماعي بتغير المكان و الزمان الذي يتواجد فيهما . فالمرأة بترقيتها تزيد من ثقتها في نفسها و

[1] السيد رشاد غنيم :- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** ، مرجع سبق ذكره ، ص 79.

يشعرها بتمثيل وجودها و مكانتها ،لأن الفرد العامل يعمل بدافع التحفيز ليس المادي فقط بل المعنوي كما تنص نظريات التحفيز ،فحاجة المرأة بأن تكون لها مرتبة و منزلة في مجال عملها .

فمن خلال مركزهن الوظيفي تكسب مكانة اجتماعية أو النفوذ داخل الجماعة المنتمي إليها على حد تعبير نور الدين حاروش [1]. فلكل وظيفة مسلكها الخاص و لها طرائق الفعل التي تستجيب إلى نوع من التوقعات عند الآخرين التي تلعب فيها المعايير الدليل بالنسبة للأعضاء في ممارسة وظائفهم أو مراكزهم في الجماعة .

الجدول رقم (29) يوضح الهدف من الترقية و علاقتها بتعزيز المكانة .

تعزيز مكانتك المهنية / الهدف من الترقية	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
مادية	20	%17.86	12	%10.71	32	%28.57
معنوية	15	%13.39	10	%8.93	25	%22.32
الاثنين معا	27	%24.11	14	%12 .5	41	%36.61
أخرى	8	%7.14	6	%5.36	14	%12.5
المجموع	70	%62.5	42	%37.5	112	%100

من خلال المعطيات الإحصائية للجدول **رقم (29)** و الاتجاه العام للنتائج نجد أن نسبة التغيرات المهنية بالنسبة للعاملات داخل المؤسسات ساهمت في تعزيز مكانتهن و ارتفاعها منهن من أقررن بأن هدفهن من الترقية يكون ماديا و معنويا معا قدرت بـ 24.11% ، و نسبة اللواتي أقررن بأن هدفهن من التغيرات المهنية مادي فقط قدرت بـ 17.86% ، أما اللواتي أدلين بأن هدفهن معنوي بنسبة 13.39% .

يقابلها في ذلك نسبة العاملات اللواتي لم تساهم ترقيتهن في تعزيز مكانتهن و ارتفاعها ، تدعمها في ذلك نسب مختلفة على التوالي 12.5% فكان هدفهن من الترقية مادي و معنوي معا ، و10.71% صرحن بأن هدفهن مادي ، و 8.93% أدلين بأن هدفهن مادي .

و من هنا نسجل من خلال المعطيات المتواجدة في الجدول أن غالبية العاملات أدلين بأن التغيرات الوظيفية التي تحدث داخل المؤسسات تساهم بشكل أو بآخر في تعزيز مكانتهن و ارتفاعها و الهدف منها الحصول على امتيازات مادية و معنوية ، و هذا باعتبار أن التقدير المادي يلحق به تقدير اجتماعيا ،لأن المركز الاجتماعي للفرد يعتمد على الجانب المادي إلى حد كبير ، فالتقدير المادي الذي يتحصل عليه الفاعل مرتبط

[1] نور الدين حاروش:- مرجع سبق ذكره ، ص123 .

بالدور المهني الذي يقوم به و هذا الأخير ينعكس على مكانته المهنية في البناء المهني ، فكلما ما حصل الفرد على الترقية كلما زاد من هيبته المهنية و التباهي بمكانته المهنية و ارتفاعها في السلم التدرج المهني .

فالمكانة إذن ترتفع بارتفاع في السلم التدرج الوظيفي ، فالترقية في حد ذاتها تمثل اعترافا ضمنيا بقدر ما تمثل في وظيفتها الظاهرة استفادة مادية إلى أنها تحمل في وظيفتها الكامنة التقدير المهني من جهة و المرتبة الاجتماعية التي يضعها فيه أفراد المجتمع من جهة أخرى التي تتحدد من خلال الوضع الاجتماعي الذي يُبنى من خلال العلاقات المجتمعية مع الآخرين .

الجدول رقم (30) يوضح استفادة أفراد العينة من التكوين حسب متغير عدد سنوات العمل.

الاستفادة من التكوين / عدد سنوات العمل	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
]1- 6]	13	%11.61	11	%9.82	24	%21.43
]7-12]	16	%14.29	5	%4.46	21	%18.75
]13-18]	21	%18.75	7	%6.25	28	%25
]19-24]	10	%8.93	9	%8.04	19	%16.96
أكثر من25	6	%5.36	14	%12.5	20	%17.86
المجموع	66	%58.93	46	%41.07	112	%100

يظهر من خلال الجدول **رقم (30)** أعلاه أن نسبة 18.75 % من العاملات المهنيات محل الدراسة يستفدن من التكوين في السنوات العمل التي تتراوح بين [13-18] ، و نسبة اللواتي تمتد مدة العمل بين [7-12]تقدر بـ 14.29% ، أما نسبة 11.61% من اللواتي صرحن بأن سنوات عملهن يتراوح بين [1-6] ،تليها نسبة 8.93% ممن أقررن بأن سنوات عملهن يتراوح بين [19-24] ، في حين منهن صرحن بأن سنوات عملهن أكثر من 25 و يحل استفادتهن من التكوين قدرت بـ 5.36%.

في حين أن العاملات اللواتي لم يستفدن من التكوين أثناء ممارستهن المهنية هن ممن يفوق سنوات عملهن أكثر من 25 قدرت بـ 12.5% ، تليها نسبة 9.82% من اللواتي يتراوح سنوات عملهن بين [1- 6]، و نسبة 8.04%ممن أقررن بأن سنوات عملهن يتراوح بين [19-24]، تليها نسبة 6.25% من اللواتي أدلين بأن سنوات عملهن يتراوح بين [13-18]، تليها نسبة 4.46% ممن صرحن بأن ممارسة نشاطهن المهني تتراوح ما بين [7-12].

نستنتج من خلال النسب المبينة في الجدول أعلاه أن أغلبية العاملات استفدن من التكوين هن من اللواتي تتراوح عدد سنوات ممارساتهن المهنية بين [13-18]، تليها [7-12] و هذه الفئات أكثر ترددا على التكوين و هذا على خلاف ما نجده لدى السنوات العمل الأخرى في الاستفادة من التكوين إذ أن العاملة أثناء هذه المدة من عملها تخضع لأساليب مهنية إيجابية داخل المؤسسة مما يسهل عليها عملية ممارستها المهنية مما تشكل لها منزلة مهنية قادرة على التلاؤم مع المتغيرات الوظيفية في البناء المهني بحكم التسلسل المهني لذلك لا تجد حرجا في استحداث مهارتها و قدراتها المعرفية لأنها مهيأة في نطاق مهني منفتح و هذا منافي تماما لما يحدث للعاملات اللواتي لم يستفدن منه وهذا ما يشكل لهن عائقا في تشكيل منزلة مهنية قائمة بذاتها مما يقلل ذلك من مركزهن المهني لأنه هذا الأخير مرتبط بالتغيرات الوظيفية و إذا نظرنا إلى هذه النسب من زاوية أخرى وجدنا أنها تتعلق تعلقا مباشرا بدرجة الوضع الاجتماعي إذا يعد هذا عاملا مساهما في سهولة تنقل العاملة في السلم الإداري المهني مابين المناصب على خلاف العاملة التي لم تستفد من ذلك .

مما يدل على أن الاستفادة من التكوين يشكل لها دعما لمركزها المهني لذلك العاملات يسعن بشكل ايجابي إلى الاستفادة منه من أجل تحسين وضعهن المهني اتجاه الوظيفة التي يمارسونها مما يعود عليهن بالفائدة في أدائها الوظيفي، فهو يعتبر وسيلة لضمان حراكها المهني الذي يمكنها من استقرارها المهني و تدرجها في المناصب عن طريق تطوير وتنمية كفاءتها المهنية ،فهذا مكمل لها في تشكيل هويتها المهنية. فحسب **فيليب برونوا** يعتبر التكوين من بين آليات التي تمكن العامل من الحصول على هويته المهنية . فالاحتياج المرأة للتكوين مرتبط برغبتها في أن تحقق ذاتها وتبلغ ذروة إمكانياتها عن طريق تنمية و إستخذام قدراتها و الاستفادة منها بأقصى درجة ممكنة .

الجدول رقم(31) يوضح مدى مساهمة التكوين في تحسين المركز المهني لأفراد العينة .

تحسين المركز المهني / دور التكوين	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نظري	36	%32.14	9	%8.04	45	%40.18
تطبيقي	17	%15.18	29	%25.89	46	41.07%
الاثنين معا	8	%7.14	13	%11.61	21	%18.75
المجموع	61	%54.46	51	%45.54	112	%100

يتضح من خلال الجدول **رقم (31)** أن نسبة العاملات اللواتي يرون بأن التكوين له دور في تحسين مركزهن المهني منهن 32.14% تلقين تكوين نظري ، و نسبة اللواتي كان تكوينهن تطبيقي يقدر بـ 15.18% ، و تليها نسبة 7.14%تلقين التكوينين معا .

في حين هناك من العاملات اللواتي لم يحسن التكوين باختلاف نوعه من مركزهن المهني فقدرت نسبتهن بـ 25.89% تلقين تكوينا تطبيقيا ، و 11.61% تلقين التكوينين معا ، تليها نسبة8.04% تلقين تكوين نظري .

ما يتبين من خلال هذه النسب هو أن نسبة العاملات اللواتي صرحن بأن التكوين بمختلف أنواعه له دور مساهم في تحسين مراكزهن المهنية بمختلف أنواعه فهي تمثل أكبر النسب تعكس أن العاملة المهنية محل الدراسة لها فرصة للتغيرات الوظيفية في السلم الإداري فهي تعبر على أن العاملات اللواتي يمارسن نشاط مهني يهتمون بمركزهن المهني و هذا ما يرتبط بدرجة اهتمامها بمنزلتها المهنية و العلو بها لإثبات كفاءاتها المهنية التي تحدد من خلالها موضعها الاجتماعي ، بحيث أن التكوين يحدد طبيعة الحراك المهني و مداه الذي من خلاله تتحدد منزلة الفرد من المهنة التي يمارسها .

الجدول رقم (32) يوضح مدى أسبقية تغيير أفراد العينة لمركزهن الوظيفي حسب طبيعة المهنة .

تغيير منصب عملك / طبيعة المهنة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أستاذات	25	%22.32	8	%7.14	33	%29.46
طبيبات	22	%19.64	10	%8.93	31	28.57%
ممرضات	17	%15.18	6	%5.36	23	20.53%
موظفات إداريات	12	%10.71	5	%4.46	17	%15.17
عاملات مهنيات	6	%5.36	1	%0.89	7	%6.25
المجموع	82	%73.21	30	%26.79	112	100%

يكشف لنا الجدول **رقم (32)** أن نسبة العاملات اللواتي تغير مركزهن المهني و خضعن إلى التغيرات الوظيفية داخل البناء المهني في المؤسسة قدرت بـ 22.32% من فئة الأستاذات ، و نسبة 19.64% من فئة الطبيبات ، أما النسب المتبقية فقد قسمت بين 15.18% من فئة الممرضات ، و10.71% موظفات إداريات ، و 5.36% عاملات مهنيات .

في حين العاملات اللواتي لم يسبق لهن تغيير مركزهن الوظيفي تقدر بـ 8.93% من فئة الطبيبات ، و نسبة 5.36% من الممرضات ، و 4.46% من فئة الموظفات الإداريات ،تليها نسبة 0.89% من العاملات المهنيات .

نستنتج أن غالبية مفردات العينة سبق لهن تغيير مركزهن و هذا ما يؤشر لنا إلى التغيرات المهنية التي تحظى بها العاملة في مسارها المهني أي في السلم الوظيفي ، فالتغيرات المهنية تمثل جوهر عملية التدرج في المكانات المهنية لأن الوضع المهني للمرأة داخل البناء المهني لا يستمر على حالة واحدة من الثبات و الاستقرار ، بل في حركية و دينامية مستمرة مما يؤدي إلى التباهي الاجتماعي ،فالتغيير المركز الوظيفي يحدد التقدم الوظيفي اللواتي يلجأن إليه . أما فيما يتعلق تغيير مركز الوظيفي يرتبط بطبيعة المهنة اللواتي يمارسهن أفراد العينة التي تعود إلى شكل التدرج المهني داخل البناء المهني . بحيث لاحظنا بأن من اللواتي حظين بالتغير مركزهن الوظيفي هن من مستوى المهن العليا كالفئة الطبيبات و الأستاذات و المتوسطة كالفئة التي تمثل الممرضات و الموظفات الإداريات و هذا ما يؤشر لنا أن هذه المهن تتمتع بالقدر من الهيبة المهنية ولها مكانة في المجتمع على عكس المهن المنخفضة التي تمثل أدنى مكانة داخل البناء المهني و الاجتماعي .

الجدول رقم (33) يوضح مدى رضا أفراد العينة عن وضعيتهن المهنية .

الرضا عن الوضع المهني		التكرار		النسبة	
نعم	أثبتت وجودك	48	78	%42.86	%69.64
	أشعرتك بالراحة أثناء العمل	8		%7.14	
	لم تجد صعوبة في فهم طبيعة عملك	1		%0.89	
	تتوافق مع الشهادة المتحصلة عليها	21		%18.75	
لا	لأن المرتب غير كافي	11	34	%9.82	%30.36
	صعوبة العمل و ظروفه	8		%7.14	
	لأنك غير راضية عن طبيعة عملك	/		/	
	تفضلين العمل في تخصص آخر	15		13.39	
المجموع			112	%100	

من خلال الشواهد الإحصائية المبينة في الجدول **رقم (33)** نجد أن نسبة العاملات راضيات عن وضعيتهن المهنية لأنهن حرصن على إثبات وجودهن في العمل تقدر بـ 42.86% بأنهن أثبتن وجودهن في العمل ، و نسبة العاملات يتوافق عملهن مع الشهادة المتحصل عليها قدرت بـ 18.75% .

في حين تقابلها العاملات المهنيات اللواتي لم يتم الاهتمام أصلا بوضعهن الوظيفي من الناحية المهنية تقدر بـ 13.39% يفضلن العمل في تخصص آخر ، بينما نسبة 9.82% أقررن بأن مرتباتهن غير كافية ،تليها 7.14% من اللواتي صرحن بصعوبة عملهن و ظروفهن .

توضح النتائج التي تضمنها الجدول أعلاه أن فئة الأغلبية صرحن برضاهن عن وضعيتهن المهنية أي بمدى اهتمامهن بوضعهن الوظيفي من الناحية المهنية مما يدل على إثبات وجودهن و ذلك لحرصهن الشديد على تغير مكانتهن من خلال النشاط المهني الممارس و شعورهن بالراحة أثناء العمل عند البعض الآخر ، بينما ترى فئة أخرى إحساسهن بأنهن فاعلات منتجات ، و ذلك من خلال التحاق البعض منهن بوظيفة تتناسب مع قدراتهن وميولهن و الشهادات المتحصلة عليها ، فهذه العوائد ساهمت في تحقيق ثقتهن بأنفسهن والحاجة الانجاز ، بل و تحقق رضاهن و ذلك كل حسب حاجاته و رغبته ، فالمشاعر العاملات اتجاه الوظيفة تدل على إدراك ما هو كائن من يتطلعن إلى تحقيقه من خلال وظيفتهن نتيجة إشباع هذه الأخيرة لحاجاتهن في مجال عملهن ،يمكن القول أن كلما زاد الإشباع الكلي لحاجات الفرد و الظروف المادية مناسبة في مجال عمله

كلما ساعده على الرضا الوظيفي . فمكانة العاملات الوظيفية و الاجتماعية مرتبطة برضاها عن عملها ، لأن كلما ارتفعت الوظيفة و الأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله أدى إلى ارتفاع مكانته الوظيفية و العكس.

باعتبار أن الرضا المهني عاملا أساسيا للحصول على نوع من الامتيازات التي تحقق نجاحا مهنيا للحفاظ على مناصب عملهم فالرضا يعني استمرارية ممارستهم المهنية ، فهي تشعرهم بنوع من الاستقرار الاجتماعي فهن يربطن مستوى رضاهن عن ممارستهن المهنية بمكاناتهم الاجتماعية و مستقبلهن المهني ، فالحفاظ على الوظيفة التي تمارس أصبح أكثر من أي وقت مضى فهي ضمان لبقاء في الوظيفة وهي من الأمور الهامة التي تحرص عليها المرأة ،لأن الهاجس الرئيسي لرضا عن وضعيتها المهنية للحصول على مزايا مادية و معنوية .

الجدول رقم (34) يوضح مدى تغيير منصب العمل و علاقته بالمكانة المكتسبة .

تغيير منصب عملك / المكانة المكتسبة	نعم		لا		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نابعة من مستوى الوظيفة	24	%21.43	42	%37.5	66	%58.93
نابعة من الهيبة المهنية و الاجتماعية للقطاع الذي تشتغلين فيه	9	%8.04	21	%18.75	30	%26.79
أخرى	4	%3.57	12	%10.71	16	%14.28
المجموع	37	%33.04	75	%66.96	112	%100

يشير الجدول **رقم (34)** أن الاتجاه العام لنتائج يتجه نحو نسبة 37.5% من أفراد العينة لم يتغير منصب عملهن و بأن مكانتهن نابعة من مستوى الوظيفة التي يشتغلن بها ، تليها نسبة 18.75% ممن أقررن بأن مكانتهن نابعة من الهيبة المهنية و الاجتماعية للقطاع اللواتي يشتغلن فيه .

في حين أن هناك من العاملات المهنيات في المؤسسات محل الدراسة تغيير منصب عملهن و أن مكانتهن نابعة من مستوى وظيفتهن و قدرت النسبة بـ 21.43% ، تليها نسبة 8.04% من العاملات مكانتهن نابعة من الهيبة المهنية و الاجتماعية للقطاع الذي يشتغلن فيه .

من خلال معطيات الجدول و حسب الاتجاه العام للنتائج نجد أن أغلب المبحوثات صرحن بعدم تغير منصب عملهن و ذلك بأن المكانة التي يكتسبونها من مستوى الوظيفة التي يمارسونها و عليه أن مستوى الوظيفة التي تمارس من قبل المبحوثات تحدد مكانتها الاجتماعية و ذلك من خلال القيمة الذاتية التي يكتسبونها من خلال دورهم المهني الذي يقومون به ، ما يمكن استنتاجه كلما تغير الدور المهني داخل البناء

المهني تتغير مكانة الفرد الاجتماعية ما يمكن ملاحظته أن المهنة تختلف باختلاف الموضع الذي تشغله في كل قطاع لأن المكانة الاجتماعية للمهنة ترتبط بمحددات الوظيفية و القيمة الرمزية للقطاع المهني ذاته .

يمكن القول أن كلما كانت المرتبة المهنية للمستوى الوظيفة التي يمارسها الفرد عالية كلما اكتسب مكانته الاجتماعية منها ، و كلما كانت المرتبة المهنية للمستوى الوظيفة التي يمارسها الفرد منخفضة تقلل من فرص اكتسابه لمكانته الاجتماعية منها فانه يكتسب مكانته الاجتماعية من الهيبة المهنية للقطاع المهني الذي يشتغل فيه .

نستنتج بأن كلما ارتفعت مستوى وظيفة الفرد في السلم الوظيفي يكتسب مكانة و العكس الصحيح .

- **نتائج الفرضية الثالثة :**

من مضامين النتائج التي جاء بها الجدول رقم (28) نخلص إلى أن الغالبية العظمى استفدن من ترقية على أساس الأقدمية و الخبرة المهنية بالرغم من اختلاف نوع المهنة ، إلا أننا استنتجنا أن النساء اللواتي يمارسن مهن عليا حظين بالترقية مقارنة باللواتي يمارسن مهن متوسطة أو منخفضة و يعود ذلك إلى طبيعة المؤهلات و الكفاءات المهنية لكل فئة سوسيومهنية . رغم أن اتجاه العاملات نحو الاستفادة من الترقية اتجاه موجبا إلا أن تقوم الترقيات في المسار المهني في بعض المستويات المهنية أكثر من غيرها . و هذا يعني أن التدرج المهني لا يمتد إلى كافة المستويات المهنية المنخفضة فهو يكتفي بمستويات مهنية معينة ، و هذا ما يعكس لنا أهميته في إحراز المكانة .

فبهذا نظرا لاستقرار الذي تعيشه مفردات العينة على المستوى الاجتماعي و المهني إلا أنها تسعى دائما إلى الحصول على مناصب تحقق لهم امتيازات معينة و مكانة التي تصبوا إليها ضمن السلم الوظيفي.

مما يشير إلى أن المكانة المهنية تنعكس إيجابا على المكانة الاجتماعية للفرد في محيطه الاجتماعي، وذلك عندما تتغير منزلته من منزلة إلى منزلة أحسن تتغير هويته وموضعه الاجتماعي بتغير المكان و الزمان الذي يتواجد فيهما.

أما فيما يخص الهدف من الترقية و علاقة ذلك بتعزيز المكانة ، فالشواهد الكمية التي تم الحصول عليها من خلال الجدول رقم (29) تؤكد أن نسبة 24.11% من أفراد عينتنا أكدن أن الهدف من الترقية كان ماديا و معنويا معا وعلاقة ذلك بتعزيز مكانتهن ، فان الاستفادة من الترقية لا تساهم في الالتزام بتحقيق الأهداف المادية فقط بل حتى المعنوية منها ؛ أي تحديد الهدف من الترقية بناءا على تحديد المكانة المهنية المراد إنجازها من حيث التقدير المادي ، مما نتوصل إلى أن الترقية تنعكس إيجابا على مكانته المهنية مما تؤدي إلى زيادة ارتفاع المكانة المهنية و الاعتزاز بالمكانة الاجتماعية و الرفع من الروح المعنوية . بمعنى كلما ارتفعت الترقيات كلما زاد الشعور بالمكانة المهنية و بالمسؤولية نحو مهامهم المهنية مما ينتج عن ذلك تعزيز لمكانتهن سواء كانت المكانة الذاتية المتعلقة بالتقدير الذاتي للذاتهن أو المكانة الاجتماعية المتعلقة بنظرة الآخرين بأن يشكلن وضعا اجتماعيا مقبولا من طرف الآخرين، كما سبق القول فالترقية في حد ذاتها تمثل اعترافا ضمنيا

بقدر ما تمثل في وظيفتها الظاهرة استفادة مادية إلى أنها تحمل في وظيفتها الكامنة التقدير المهني من جهة و المرتبة الاجتماعية التي يضعها فيه أفراد المجتمع من جهة أخرى التي تتحدد من خلال الوضع الاجتماعي الذي يُبنى من خلال العلاقات المجتمعية مع الآخرين.

و بخصوص الاستفادة من الدورات التكوينية أثناء العمل فان الأغلبية من مجموع أفراد العينة باختلاف سنوات عملهن استفادوا من التكوين بنوعيه النظري و التطبيقي، الاثنين معا ، مما يفسر لنا على أن العاملات يهدفون دائما إلى تطوير مسارهم الوظيفي بشكل ايجابي لتحسين وضعهن المهني اتجاه الوظيفة التي يمارسونها مما يعود عليهن بالفائدة في أدائهن الوظيفي، من أجل الحصول على مكانة ذات امتيازات تتناسب و تلك المؤهلات و الكفاءات ، فهن لا يكتفين بالحصول على منصب عمل تؤمن من خلاله على مستواهن المعيشي فقط ؛ مما يدل على مدى وعيهن بأهمية اكتساب مهارات مهنية جديدة في مجال ممارستهن المهنية و هذا ما يشير إليه في الجدول رقم (30) .

و أما عن مساهمة التكوين في تحسين مركزهن المهني صرحن نسبة 32.14% من إجابات العينة المبحوثة ترى بأن التكوين يساهم في تحسين الوضعية المهنية في مختلف الفئات المهنية و هو ما تحصلنا عليه في الجدول رقم (31).

فهذا ما يدل على مدى وعي العاملات بأهمية التي يمثلها التكوين في شعورهن بتحسين وضعهم المهني ، فكلما كان هناك مرونة في فرص التكوين كلما أدى ذلك إلى زيادة في تحسين الوضعية المهنية باختلاف مستوياتهم المهنية و المركز المهني و الروح المعنوية المهنية لديهن و العكس الصحيح .

أما فيما يتعلق تغيير مركز الوظيفي يرتبط بطبيعة المهنة اللواتي يمارسهن أفراد العينة التي تعود إلى شكل التدرج المهني داخل البناء المهني . بحيث لاحظنا بأن من اللواتي حظين بالتغير مركزهن الوظيفي هن من مستوى المهن العليا كالفئة الطبيبات و الأستاذات و المتوسطة كالفئة التي تمثل الممرضات و الموظفات الإداريات و هذا ما يؤشر لنا أن هذه المهن تتمتع بالقدر من الهيبة المهنية ولها مكانة في المجتمع على عكس المهن المنخفضة بالنسبة لأسبقية تغيير أفراد العينة لمركزهن الوظيفي حسب طبيعة المهنة التي تمثل أدنى مكانة داخل البناء المهني و الاجتماعي ، إذ عبرت 82 مفردة من بين 112مفردة عن تغير مركزهن الوظيفي مسبقا أي ما يعادل 73.21% من حجم العينة المبحوثة و من هذا المنطلق أصبح من الضرورة بما كان تغيير المركز الوظيفي الذي يؤدي إلى ظهور تدرج مهني أي بمعنى هناك تقدم وظيفي في المسار المهني للمفردات العينة و هذا ما جاء في الجدول رقم (32).

و فيما يخص الرضا عن الوضعية المهنية فإن الاتجاه العام لأغلبية المبحوثات راضيات عن وضعيتهن المهنية نتيجة العوائد التي تحصلن عليهن المتمثلة في إثبات وجودهن و توافق المهنة مع الشهادات المتحصلة عليها، وهذا ما يؤشر إلى أن الرضا عن الوضعية المهنية يعتبر عنصرا أساسيا يرتبط بالمكانة المهنية التي بدورها مرتبطة

بدرجة التدرج المهني ،فهو دليل على مدى إتاحة الفرصة على التغير و التبدل في المراكز و الموقع المهني وهو ما يجسده لنا الجدول رقم (33) .

و من منطلق رغبة أفراد العينة في تغيير مركزهن المهني و علاقة ذلك بالمكانة المكتسبة بحيث عبرت الأغلبية عدم رغبتهن في تغير مركزهن المهني نظرا لمكانة المهنية التي تتمتع بها الأغلبية ،مما نستنتج أن تغير المركز المهني يختلف حسب طبيعة المكانة المهنية و المستوى التعليمي لذلك تختلف نظرة تغير المراكز . انطلاقا من هذا نتوصل إلى كلما كانت المكانة المهنية مرتفعة زادت المسؤولية اتجاه مهامهم المهنية كلما قل نظرة المبحوثات إلى عدم تغير مركزهن المهني و العكس ،فهذا يتجلى لنا من خلال الجدول رقم (34) أن أغلب المبحوثات يرون أن المكانة الاجتماعية التي يكتسبونها من مستوى الوظيفة التي يمارسونها وهذا ما يبين وجود وعي مشترك بين المبحوثين بأهمية الوظيفة وأثرها على المكانة الاجتماعية ، فيمكن القول أن طبيعة الوظيفة مصاحبة للمكانة الفرد وذلك من خلال مكانته المهنية الذي يترتب عليها امتيازات و تراتب في المكانة الاجتماعية .

يمكن القول أن كلما كانت المرتبة المهنية للمستوى الوظيفة التي يمارسها الفرد عالية كلما اكتسب مكانته الاجتماعية منها ، و كلما كانت المرتبة المهنية للمستوى الوظيفة التي يمارسها الفرد منخفضة تقلل من فرص اكتسابه لمكانته الاجتماعية منها فانه يكتسب مكانته الاجتماعية من الهيبة المهنية للقطاع المهني الذي يشتغل فيه .نستنتج بأنه كلما ارتفعت مستوى وظيفة الفرد في السلم الوظيفي يكتسب مكانة و العكس الصحيح

و باعتبار أن التقدم المهني في حد ذاته تطبعا قابل لتناقل من مجال اجتماعي لآخر بفعل المرأة؛ لأنها هي الوحيدة القادرة على إبراز مكانتها المهنية و هو ما أشار إليه **بورديو** في نظريته .

لذا فإننا نلتمس علاقة وطيدة بين المهنة و البناء الاجتماعي من خلال الإسقاط النظري بحيث أن تغير في المهنة يؤثر على البناء الاجتماعي . نستنتج بأن كلما ارتفعت مستوى وظيفة الفرد في السلم الوظيفي يكتسب مكانة و العكس الصحيح .

4) تحليل نتائج تفاعلات المرأة في التنظيمات الاجتماعية و علاقاتها بترقية مكانتها :

نص الفرضية :- كلما اتسع مجال التفاعل الاجتماعي لدى المرأة داخل التنظيمات الاجتماعية يزيد من ترقية مكانتها الاجتماعية.

الجدول رقم(35) يوضح المجال الذي تقضي فيه أفراد العينة معظم وقتهم .

قضاء معظم الوقت	التكرار	النسبة
الأسرة	00	00
العمل	100	%89.29
جماعات العمل	12	%10.71
أخرى حددها	/	/
المجموع	112	%100

من خلال معطيات الجدول **رقم (35)** و حسب النتائج المدونة نجد نسبة 89.29%من أفراد عينتنا صرحن بأنهن يقضون معظم وقتهم منشغلات في مجال العمل ، و النسبة التي قدرت بـ 10.71% من العاملات اللواتي بأنهن يقضوهن مع جماعات العمل في ينشغلن بممارسات مختلفة .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن غالبية مفردات العينة يقضون معظم وقتهم في مجال العمل بحيث أن تظهر غالبية تفاعل العاملات يتم في الوسط المهني أي خارج المجال الأسري هذا راجع إلى التفاعل الجيد للمرأة داخل و خارج الأسرة ، و هذا ما يدل على اندماج المرأة في جماعة العمل و تواصلها الاجتماعي باعتبارها فرد من أفراد المجتمع و جزء منه من خلال ممارستها للمهنة الذي أصبح من بين المجالات التفاعلية الاجتماعية أكثر تأثيرا على الفرد لتحقيق احتياجاتها الاجتماعية لإنتاج هويتها الفردية و تشكيل علاقاتها الاجتماعية و تفاعلها الاجتماعي مع الجماعات الاجتماعية المهنية التي تنتمي إليها . في حين يقول **أرفنج جوفمان** في هذا الصدد « ... على أن الناس منذ استيقاظهم فإنهم يقضون معظم أوقاتهم في حركة و أنه من خلال هذه الحركات ، فإنهم يقيمون اتصالا مع الآخرين »[1].

فهو دليل على تجاوز المرأة و خروجها من وضعها التقليدي القديم ضمن الجماعة التي كانت مرتبطة بالتبعية و الانعزال و المكانة الهامشية ، مما حققت ذاتها وشعورها بالاستقلالية مما أصبحت عنصر فعالا و منتج في المجتمع مما يظهر لنا تغير وضعها الاجتماعي .

[1] شحاته صيام :- مرجع سبق ذكره ، ص 182 .

الجدول رقم (36) يوضح المجال الذي تقضي فيه أفراد العينة وقت الفراغ.

قضاء وقت الفراغ	التكرار	النسبة
في المنزل	45	% 40.18
مع زملاء العمل	3	%2.68
مع الأقارب	17	%15.18
مع الجيران	21	%18.75
في نشاط ثانوي	14	%12.5
أخرى حددها	12	%10.71
المجموع	112	%100

يظهر من خلال الجدول **رقم (36)** بأن الاتجاه العام للنتائج تتجه نحو المجال الأسري للعاملات هو الأكثر المجالات التي يقضون وقت فراغهن في المنزل أي تفاعلهن مع الأسرة قدرت النسبة بـ 40.18% ، تليها نسبة 18.75% من اللواتي يقضون وقت فراغهن مع الجيران ، و 15.18% ممن أقررن بأن وقت فراغهن يقضونه في زيارة الأقارب ، تليها نسبة 12.5% عاملات يقضون وقت فراغهن في أنشطة ثانوية ، تليها نسبة 10.71% يقضون وقت فراغهن في مجالات أخرى ، تليها نسبة 2.68% هناك ممن يقضون وقت فراغهن مع زملاء العمل .

ما يمكن ملاحظته من خلال البيانات أن العاملات أظهرن تفاعلهن في أوقات فراغهن داخل مجال الأسري من خلال المشاركة في أعمال البيت و اشتراك مع أفرد أسرتها ، باعتبار أن المنزل يعد مجالا تفاعلي و يرجع ذلك لمسؤولياتها الأسرية المرتبطة بها ، مما تضطر إلى قضاء باقي الوقت معهم لإظهار تفاعلها و علاقاتها الجيدة لرفض العزلة عن بقية أفراد الأسرة و التواصل معهم ، باعتبار أن المجال الأسري النواة الأولى التي يتم فيها التفاعل في اطار العلاقات الأولية الأسرية و المؤسسة الاجتماعية التي تنتج و تعيد إنتاج الأدوار الاجتماعية لأفرادها من خلال التقسيم النوعي لها . فهذا لا يعني أنها لا تتفاعل مع الآخرين .بل يبين تفاعل المرأة مع أفراد الأسرة و ذلك لإثبات ذاتها .

و على هذا الأساس يرى "**بورديو**" أنه يجب الانتباه لكل هذه البنيات و الكف عن التركيز على مؤسسة الأسرة كالبنية الاجتماعية الوحيدة التي تنتج و تعيد إنتاج الهيمنة الذكورية .

الجدول رقم(37) يوضح قضاء معظم الوقت و علاقته بالمجال التفاعل الاجتماعي .

ماذا يمثل مجال العمل قضاء معظم الوقت	مجرد مكان للعمل فقط		مجال للتكوين علاقات الاجتماعية اجتماعية مع الآخرين		مجال لإثبات ذاتك و تحقيق مكانة		مجال لكسب الموارد المادية فقط		مجل لشغل وقت الفراغ		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
في الأسرة	/	/	4	3.57 %	2	1.79 %	/	/	/	/	6	%5.35
العمل	8	7.14 %	35	31.2 %5	17	15.1 %8	9	8.04 %	/	/	69	61.61 %
جماعات العمل	3	2.68 %	17	15.1 %8	8	7.14 %	5	4.46	/	/	33	29.46 %
أخرى حددها	/	/	/	/	4	3.57	/	/	/	/	4	%3.57
المجموع	11	9.82 %	56	%50	31	27.6 %7	14	12.5	/	/	112	%100

تظهر نتائج الجدول **رقم (37)** نجد أن جُل العاملات يقضون معظم أوقاتهن في مجال العمل ، فهو يمثل لهن مجال للتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين خارج مجال الأسري و قدرت بـ 31.25 % ، و 15.18% من العاملات يمثل لهن مجال لإثبات الذات و تحقيق مكانة ، و نسبة 8.04 % يفضلونه مجال لكسب الموارد المادية فقط ، و النسبة التي قدرت بـ 7.14 % من العاملات ينشغلون بالعمل لأنه مجرد مكان للعمل لا غير . في حين قد بلغت نسبة العاملات اللواتي يقضون وقتهم في تفاعل مع جماعات العمل بـ 15.18% للتفاعل و تكوين العلاقات الاجتماعية ، و 2.68% مكان للعمل ، و اللواتي يقضون معظم وقتهن في الأسرة فالمجال العمل يمثل لهن مجال لتكوين العلاقات الاجتماعية قدرت بـ 3.57 % ، و نسبة 1.79 % لتحقيق المكانة الاجتماعية و إثباتها ، أما نسبة العاملات اللواتي أجابوا بإجابات أخرى بلغت نسبتهن بـ3.57% لإثبات ذاتها و تحقيق المكانة .

و هذا ما يبين أن هذه الفئة تتخذ منه مجال لانشغال وقت فراغها تفاديا للعزلة الاجتماعية و الاغتراب عنهم ، لتنعدم النسبة كلية عند البديل مجال لشغل وقت الفراغ لأن العمل يبذل فيه مجهودا و ما يدل على التقدير العمل و ما له من قيمة اجتماعية لدى الأفراد و الجماعات المهنية في حد ذاتها .

يتبين لنا من خلال هذه النتائج بأن معظم العاملات محل الدراسة أجمعوا كان تفاعلهن في الوسط المهني و هذا ما توضحه أن مجال ممارستهن المهنية يمثل لهن مجال لتكوين و بناء علاقات اجتماعية مع الآخرين ، مما يدل على أن الممارسة المهنية تعد مجال للتفاعل خارج مجال الأسرة من أجل تشكيل معارف و تجديد تلك العلاقات و تنوعها فهي بمثابة رأسمال اجتماعي تؤسسه من خلال عملها تمثل لها نسيج من العلاقات و قيم يمكنها من تأسيس مكانتهم داخل البناء الاجتماعي ، فهي تعتبر موارد تُقيمها المبحوثات لتحقيق أهداف معينة ،فالرأسمال الذي تكتسبه المبحوثات من خلال مجال عملها لا يتمثل في العلاقات التفاعلية فقط ،بل حتى في رموز المكانة و الهيبة التي تجعلهم يحتلون من خلالها على موقع معين في نظام التدرج القائم . فهو ما يُعتبر بالرأسمال الاجتماعي المُتغير لأنه يستخدم و يرتبط بالممارسة و الاستراتيجيات السلوك من قبل فاعليه يبين **بورديو** على أن الرأسمال الاجتماعي طاقة اجتماعية تستعمل كمصدر للسيطرة و القوة و التراتب في المواقع و المكانات ..الخ . في نفس النطاق ينص **دوركايم** حول التآزر الاجتماعي بمعناه الرابطة الاجتماعية بين الجماعات .

نستخلص من هذا أنه كلما اتسعت شبكة العلاقات الاجتماعية لدى المبحوثات تزيد من تفعيل مكانتهن الاجتماعية . مما تبين لنا من خلال مظاهر التفاعل التي تكونها المرأة العاملة من خلال الصداقات خارج الأسرة .

الجدول رقم (38) يوضح انتماء أفراد العينة إلى التنظيمات الاجتماعية .

الانتماء إلى التنظيمات الاجتماعية			التكرار		النسبة
نعم	داخل مجال العمل	نقابة مهنية	9	57 %50.89	%8.04
		إتحاد مهني	2		%1.79
		جمعية عمالية	3		%2.68
		مجلس علمي	6		%5.36
		مجلس إداري	11		%9.82
	خارج مجال العمل	جمعية نسوية	12		%10.71
		ترفيهية	0		%0
		تثقيفية	8		%7.14
		تعليمية	6		%5.36
لا			55		%49.11
المجموع			112		%100

يبين الجدول **رقم (38)**بأنه يشتمل على عدة نسب مختلفة بحيث قدرت نسبة بـ 50.89% من إجابات المبحوثات و التي تمثل التنظيمات الاجتماعية التي تنتمي إليها العاملات المهنيات داخل مجال العمل و خارجه من خلال التوجه إلى جمعيات باختلاف طبيعتها كل حسب اهتمامها و انطباعها تدعمها في ذلك على التوالي نسبة 10.71% من العاملات المهنيات ينتمون إلى جمعيات ذو طابع نسوي ، تليها النسبة التي تقدر بـ 9.82% وهي نسبة اللواتي ينظمون إلى مجالس إدارية ،و اللواتي ينتمون إلى نقابات مهنية قدرت نسبتهن 8.04 %، في حين7.14 % ينتمون إلى جمعيات تثقيفية ، تليها نسبة 5.36 % ينظمون إلى جمعيات تعليمية و مجالس علمية ، و كانت أضعف نسبة قدرت بـ 2.68 %و هي الانتماء إلى جمعية عمالية ،تليها نسبة1.79% من العاملات يكون انتمائهن إلى الاتحادات المهنية و يفسر ضعف النسبة بنقص مثل هذه الجمعيات العمالية المتخصصة بالمرأة في المنطقة و لكن غالبية العاملات المهنيات محل الدراسة كان تفاعلهن جيد من خلال انتماءاتهن في تنظيمات اجتماعية مختلفة في المنطقة .

في حين أن نسبة 49.11% من العاملات لا يهتمون بالانتماء أو لانضمامهن إلى مثل هذه التنظيمات الاجتماعية و يفسر ذلك لعدم اهتمامهن بها.

من خلال هذه النتائج يمكننا أن نستنتج بأن انتماء بعض النساء لهذه التنظيمات يدل على تفاعلها ضمن هذا النسق التي تحدد مسؤولياتهن و أدوارهن في هذه المجالات الاجتماعية لأن لكل فردا مكانته المحددة ، و هو ما يؤدي بهن إلى القيام بشبكة من العلاقات في إطار هذا الوسط التفاعلي . مما يمكنهن من القيام بأنشطة وسلوكيات تمكنهن من تحقيق أهدافهن . فهو ا المجال الآخر الذي استطاعت من خلاله القيام بفعل اجتماعي

سواء كان فردي أو جماعي مكنها من تحقيق إنجازاتها و طموحاتهم و تشعرهم بتحمل المسؤولية و القيام بعدة أدوار اجتماعية تمكنهم من تقلد مراكز عليا داخل هذه المجالات حيث القيمة الرمزية التي تسعى المرأة لانتزاعها الاعتراف بها .فهذا دليل على تغير وضعيتهن الاجتماعية من وضعية اجتماعية إلى وضعية أخرى خارج نطاق تفاعلهم الأسري .

الجدول رقم (39) يوضح مدى مشاركة أفراد العينة في نشاطات الاجتماعية و علاقتها بنظرة الآخرين لذاتها.

المشاركة في النشاطات	دائما		أحيانا		نادرا		المجموع	
زاد في تقدير لذاتك من طرف الآخرين	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	40	%35.72	15	%13.39	7	%6.25	62	%55.36
لا	33	%13.39	12	%10.72	5	%4.47	50	%44.64
المجموع	73	%65.18	27	%24.11	12	%10.72	112	%100

يظهر من خلال الجدول **رقم (39)** و حسب الاتجاه العام للنتائج نجد أن نسبة العاملات المهنيات زاد في تقدير ذواتهن من طرف الآخرين أي زادت نظرة الآخرين إليهن و يشاركن بشكل دائم في النشاطات الاجتماعية لهذه التنظيمات تقدر النسبة بـ 35.72% ، تليها نسبة 13.39% يشاركن في النشاطات في بعض الأحيان . تأتي نسبة 6.25 % من العاملات يشاركن بصفة ناذرة في النشاطات الاجتماعية في المؤسسة العمل ، في حين هناك من العاملات لم يزيد تقديرهن لذواتهن من قبل الآخرين و يشاركن في نشاطات الاجتماعية دائما قدرت بـ 13.93%. و هناك نسبة 10.72% من العاملات المهنيات يشاركن أحيانا في النشاطات الاجتماعية في المؤسسة العمل ، تليها نسبة 4.47% هن من اللواتي أجابوا بأنهن ناذرا ما يشركن في النشاطات الاجتماعية للمؤسسة .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن فئة الأغلبية يشاركن في نشاطات الاجتماعية و انتمائهن كعضو في هذه المجالات زاد من تقدير ذواتهن من قبل الآخرين وذلك من خلال تقديم ذاتها تواصلها الاجتماعي بالآخرين و مدى تنوع علاقاتهن الاجتماعية مع الآخرين ، فالعاملة من خلال مشاركتها و تواصلها مع الآخرين بينها و بين الآخرين يتاح لها فرصة القيام ببعض الأنشطة و طرح أفكارها على الأفراد الآخرين و مشاركتهن مما يزيد ذلك في تقدير الذات من قبل الأطراف المشاركة من خلال التفاعل المتبادل إلى أن تصبح المرأة العاملة لها القدرة على تشكيل علاقات اجتماعية خارج مجال الأسري . مما ورد على لسان

إحدى المبحوثات "بحيث تنال كل عضو منهن في هذه المجالات قدرا من المسؤولية و الامتياز إلى جانب الحقوق و الواجبات ".

فهذه المسؤولية تجعلهم يقومون بأدوار اجتماعية متميزة تمكنهن بشعور بقيمة اجتماعية مما يجعلهن فاعلين منتجين من خلال تبوءهن للمراكز كعضوات فاعلات ليتمكن من إثبات ذاتهن ، هذا التوزيع يجعلهن يتميزن بمكانة ضمن الجماعة تحسسهن بالعضوية ضمنها، وبأنه جزء من كيانهن و كلما كانت مكانة الفرد أشد فاعلية من خلال علاقات اجتماعية في مجالات تفاعلية كان تماسكه فيها أشد و أبقى حيث أن مشاركتهن عموما يشكل لهن تفاعلا اجتماعيا ،يمكن القول أن النشاطات تعد ميدان للتفاعل ، فالمشاركة ضمنها تعتبر بمثابة أفعال مقصودة لصيق بالممارسة و باستراتيجيات السلوك التي يتبعها الفاعلون لتحقيق ذواتهن و استقلاليتهن الذاتية .كلما كانت المشاركة في النشاطات ،يزيد من تفاعلهن عن طريق علاقاتهن مع الآخرين مما يؤدي إلى زيادة مرتبتها الاجتماعية و الوجهة الاجتماعية مما يجعلها تحدد مكانتها .

و في السياق ذاته نستدل بقول جورج هومنز «بأن زيادة اتساع مجالات النشاطات يزيد من مجالات التفاعل [1]»

الجدول رقم (40) يبين طبيعة العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات محل الدراسة في اكتساب أفراد العينة لمركزهن الاجتماعي.

كيف تتسم علاقاتك / اكتساب مركز اجتماعي	الاحترام و التقدير المتبادل		التضامن و التماسك		التنافس		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
نعم	64	%57.14	20	%17.86	6	%5.36	90	%80.36
لا	7	%6.25	6	%5.35	9	%8.04	14	%12.5
المجموع	71	%63.39	26	%23.21	15	%13.39	112	%100

من خلال الجدول **رقم (40)** نجد بأن من العاملات في كل المؤسسات المذكورة اكتسبن مركزا اجتماعيا و تتسم علاقاتهن ضمن التنظيمات الاجتماعية بالاحترام و التقدير المتبادل تقدر النسبة بـ 57.14 % ، تليها نسبة 17.86%تتسم علاقاتهن بالتضامن و التماسك ، و من العاملات اللواتي أدلين بأنهن علاقاتهن تتسم بالتنافس تقدر بـ 5.36 %.

[1] إبراهيم عيسى عثمان :- مرجع سبق ذكره ، ص 217 .

في حين أن هناك من العاملات المهنيات صرحن بأنهن لم يكتسبن مركز اجتماعي و لكن تتسم علاقاتهن بالتنافس قدرت بـ 8.04 %، و 6.25 % بأن علاقاتهن محترمة و تتصف بالاحترام المتبادل ، تليها نسبة 5.36% بأن علاقاتهن متضامنات و متماسكات فيما بينهن .

و من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نستنتج أن الغالبية العظمى من أفراد العينة تتسم علاقاتهن بالاحترام و التقدير المتبادل و يكتسبون مركز اجتماعي هذا ما يؤشر لنا على وجود تفاعلات متبادلة أي تقوم بينهم علاقات تفاعلية ديناميكية مما يوحي بوجود علاقات مجتمعية مشتركة فهم بذلك يراعون ضرورة التكامل فيما بينهن من خلال ما يتخذه الفرد من مواقف و أوضاع اجتماعية خاصة تشمل تلك الأفعال على الاعتراف و القبول من قبل الآخرين و هذا ما يدل على أن الأفراد يُقيمون أدوار بعضهم وفق قيمهم الاجتماعية المشتركة ، فالتقدير و الاحترام يعبر عن مكانة الشخص الاجتماعية و يتضمنها أسلوب لائق فالعاملات يودن دائما المحافظة على المودة و الاحترام المتبادل بينهم لقضاء أمورهن؛ فالاحترام باعتباره مبدأ ضروري فيما بينهم لذلك فالعاملة تسعى إلى عدم التقليل من احترامها لأنها تمس مكانتها فتتشكل لدى العاملة نظرة عن ذاتها من خلال نظرة الآخرين لها مما تؤدي إلى تقبل التقدير من الآخرين وهذا ما يحدث تفعيل لموقع الفرد من خلال علاقاته الفاعلة ،نستدل بذلك في قول **ماكس فيبر** فالتقدير الاجتماعي للشرف في صورته الأنقى تعبيرا عن المكانة الاجتماعية، بحيث يتضمن الشرف الاجتماعي أفكار المكانة الاجتماعية ، و في المنظور ذاته أعتبرها دوركايم التقدير و الاحترام تعتبر من الجوانب المقدسة للمكانة في الحياة الاجتماعية [1].

[1] جون سكوت:- ترجمة محمد عثمان ، مرجع سبق ذكره ، ص 409.

الجدول رقم (41) يبين تأثير المهنة على مكانة أفراد العينة على أساس المؤهل العلمي.

المستوى التعليمي / تأثير المهنة على المكانة	دون المستوى		ابتدائي		متوسط		ثانوي		جامعي		ما بعد التدرج		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
إيجابا	2	1.79 %	8	7.14 %	10	8.93 %	18	%16.07	22	19.64%	45	40.17%	105	93.75 %
سلبا	3	2.68 %	2	1.78 %	2	1.78 %	/	/	/	/	/	/	7	%6.25
المجموع	5	4.46 %	10	8.93 %	12	10.71%	18	16.07 %	22	19.64%	45	40.17%	112	%100

يظهر من خلال الجدول **رقم (41)**أعلاه أن نسبة العاملات المهنيات اللواتي يحملن مؤهلات علمية عليا في ما بعد التدرج(ماجستير ، دكتوراه) أثرت المهنة التي يمارسونها على مكانتهن بشكل إيجابي قدرت النسبة بـ 40.17% ، و نسبة العاملات اللواتي يحملن شهادة ليسانس قدرت بـ 19.64%، ونسبة 16.07% من اللواتي يحملن مستويات تعليمية ثانوية ، و نسبة 8.93% ذوي المستوى التعليمي المتوسط ،تليها نسبة 7.14% هن من دون المستوى . في حين أن نسبة المبحوثات اللواتي يؤثر النشاط المهني على مكانتهن بشكل سلبي هن من العاملات دون المستوى قدرت بـ2.68% ، تساوت نسبة اللواتي يحملن مستوى ابتدائي و متوسط حيث قدرت كل منهما بـ1.79% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول نجد بأن المؤهلات العلمية لها دورا في تأثير المهنة على مكانة الفرد و كانت لدى العاملات المهنيات ذوي المستويات العليا أثرت المهنة على مكانتهن بشكل إيجابي و هذا ما يدل على أن هناك ارتباط علائقي بين المؤهل العلمي و مساهمته في إختيار طبيعة المهنة و كيف تأثر هذه الأخيرة على المكانة الاجتماعية و هو ما يدل بأن المؤهلات العلمية المرتفعة ترتبط بأوضاع مهنية مرتفعة ،في حين كلما كانت المؤهلات العلمية منخفضة مما تؤثر على طبيعة المهنة الممارسة مما تأثر بشكل إيجابي على المكانة الاجتماعية للشخص ،و كلما كانت المؤهلات العلمية للفرد منخفضة مما تأثر المهنة بشكل سلبي على المكانة الاجتماعية فتؤدي إلى انخفاض مكانته الاجتماعية مما تمنعه من القيام بأي عمل من الأعمال الذي يرغب الالتحاق به وذلك راجع إلى مؤهلات العلمية التي تعد عائقا لمكانته في الوسط الأسري و الاجتماعي .

ما يمكن قوله أن كلما كانت المؤهلات العلمية مرتفعة ترتفع مكانته الاجتماعية بارتفاع مستوى المهنة التي يمارسها أو ارتقائه في السلم الوظيفي المهني ، و كلما كانت مؤهلاته العلمية منخفضة تنخفض مكانته الاجتماعية وتكون مستوى مهنته من بين مستويات المهن المنخفضة و الدونية في سلم البناء المهني. فارق شاسع بين النسبتين المدونتين على الجدول ، فالدلالة السوسيولوجية لتأثير الايجابي للمهنة على مكانة المرأة يدل على أهمية هذا النشاط الذي يحدد وضعهن الاجتماعي ؛ مما يعني أن المهنة تعد من العوامل المميزة للحياتها الاجتماعية و الاقتصادية التي ترتبط ببناء ذاتها و النسق الاجتماعي المتواجدة فيه في نفس الوقت.

و هذا ما يفسر لنا وعي هذه الفئة بأهمية الدور الاجتماعي الذي تلعبه المهنة في تحديد مكانتها الاجتماعية مما تحققها لها من اشباعات و يشعرها بإحساسها بقيمتها و كفاءاتها و تحقيق استقلاليتها الذاتية ، مما يكون لها تأثير إيجابي في صورتها عن ذاتها تتعلق بالمكانتها الذاتية الجانب الداخلي و مكانتها الاجتماعية يساعدها في ذلك على أن تكون ذات فاعلة داخل الأسرة و في المجتمع ، أما إذا كانت المهنة لا تلبي احتياجاتها الخاصة بها من تواصل اجتماعي و تحقيق ذاتها تأثر سلبا على مركزها الاجتماعي و بالتالي ستجعلها تسعى لتحسين وضعها و إثبات كيانها الاجتماعي و إمكانياتها وقدراتها المهنية . من أجل المحافظة على مكانتها و إنتاجها و بذلك تحقق مكانة انطلاقا من اعتمادها على مهنتها أي تعتمد على حجم رأسمالها المتمثل في المهنة التي تمارسها و ما ينتج عنها من موارد بحيث يبين "جُوستاف شْمُولَرْ G .Schmoller"في هذا الصدد (... لذا فإن المهنة هي أهم عامل في التشكيل الطبقي، والتي وفقا لها فان المكانة الاجتماعية تتحدد [1]) .

الجدول رقم (42) يوضح الى أي حد يمكن اعتبار الممارسة المهنية عاملا مساهما في تغير مكانة المرأة.

[1] شحاته صيام :- مرجع سبق ذكره ، مرجع سبق ذكره ، ص 88.

تغير مكانة المرأة / طبيعة المهنة	بدرجة عالية		بدرجة متوسطة		بدرجة منخفضة		المجموع	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
أستاذات	20	17.86 %	10	%8.93	4	3.57 %	34	30.36 %
طبيبات	12	10.71 %	7	%6.25	/	/	19	16.96 %
ممرضات	17	15.18 %	9	%8.03	1	0.89 %	27	24.11 %
موظفات إداريات	8	%7.14	/	/	6	5.36 %	14	%12.5
عاملات مهنيات	6	%5.36	7	%6.36	5	4.46 %	18	16.07 %
المجموع	63	56.25 %	33	29.46 %	16	14.28 %	112	100%

من خلال الجدول **رقم (42)** نجد أن نسبة العاملات المهنيات اللواتي يمارسن نشاطات مهنية غيرت المهنة من وضعيتهن الاجتماعية بدرجة عالية قدرت النسبة عند الطبيبات بـ 17.86% و 15.18% هن الممرضات ، تليها نسبة 10.71% ، تليها نسبة 7.14% الموظفات ، تليها نسبة 5.36% من العاملات المهنيات .

في حين أن هناك من العاملات المهنيات أدلين بأن ممارستهن المهنية غيرت في مكانتهن بدرجة متوسطة بالنسبة 8.93% من الأستاذات ، تليها نسبة 8.03% من ممرضات ، تليها نسبة 6.36% هـن عاملات مـهنيات .

تقابلها ممن أقررن بأن المهنة اللواتي يمارسهن غيرت من مكانتهن بدرجة منخفضة تدعمها في ذلك نسبة 5.36% موظفات إداريات ، تليها نسبة 4.46% عاملات مهنيات ، تليها نسبة 3.57% أستاذات ،تليها أقل نسبة 0.89% ممرضات .

نستنتج من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه أن أغلبية المبحوثات صرحن بأن الممارسة المهنية تعد عاملا مساهم في تغير مكانتهن بدرجة كبيرة ، باعتبار أن هذه الممارسة تعتبر من بين النشاطات الخارجية التي يمارسونها من خلال جماعات تفاعلية أخرى و المتمثلة في جماعة العمل . فالنظرة المرأة للمهنة غالبا ما ينظر

إليها على أنها الوجاهة الاجتماعية للفرد ، لأنه يعكس وجودها الاجتماعي في البنية الاجتماعية لما لها من دورا هام في المكانة التي تُمنح لها ، ما يمكن استخلاصه من نتائج الجدول هو أن طبيعة الممارسة المهنية و نوعيتها و التي تحتل موضعا مهنيا ذات المستوى العالي الذي يشغله بعض الأفراد في البناء المهني لها دورا فعال و حاسم في تحديد مكانتهن الاجتماعية التي تجعلهن يتغيرن من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي آخر.

لما يُنتج لها من مؤثرات وظيفية مباشرة وغير مباشرة في حياتها الاجتماعية من أجل توفير استقرارها الاجتماعي في حين يقول مصطفى بوتفنوشت : "أن مكانة المرأة في ضمن العائلة تمثل العنصر الهام لتطوير البنيات العائلية فحضورها داخل المنزل أو خارجه يشترط التسيير نفسه للعائلة فمكانة المرأة التي تمارس نشاطا في عالم الشغل تعطي صورة أخرى عن مسؤوليتها العائلية خلافا لمكانة المرأة الماكثة بالبيت التي لا تتخطى مدخل البيت إلا لأسباب محددة و دقيقة "[1].

- **نتائج الفرضية الرابعة :**

تدلي نتائج الجدول رقم (35) بأن أغلب المبحوثات يقضون معظم وقتهم في مجال العمل و جماعات العمل ، و هذا ما يدل على أن مجال العمل الذي يعد من بين أهم المجالات الاجتماعية التفاعلية تأثيرا على المرأة لتحقيق ذاتها ووجودها مما يمكنها من إشباع احتياجاتها الاجتماعية ، فانه يمنحها التفاعل مع الآخرين ؛فالمبحوثات تفضي إلى تشكيل علاقات تفاعلية مع الجماعات المهنية التي تنتمي إليها و إلى التواصل الاجتماعي ، فالمجال العمل يعد مجالا لتفاعلها مع جماعات اجتماعية وهو ما يؤدي إلى تشكيل شبكة من العلاقات .

و نجد بالمقابل أن قضاء وقت الفراغ نجد أفراد العينة يميلون إلى قضائه في الأسرة فهذا لا يقتصر على الأسرة فقط بل جماعات اجتماعية متعددة مثل زيارة الأقارب ،و الجيران وغيره ، مما يدل على أنها لم ترتبط بالمجال تفاعل واحد بل تعددت مع أفراد آخرين ، فالمجال الأسري لم يعد المجال الوحيد الذي تلجأ إليها المرأة للقضاء وقت فراغها و هذا ما يبين لنا أن أنها ارتبطت بعلاقات اجتماعية على أساس التفاعل المتبادل بينهم . فالمجال الأسري يعد المجال المرجعي بالنسبة للمرأة تبعا للأدوار الاجتماعية المحددة لها من قبل المجتمع ،ففي هذا المقام نجد أن نسب توزعت على جميع البدائل وهذا ما لاحظناه في الجدول رقم (36).

و أما فيما يتعلق قضاء معظم الوقت و علاقته بالمجال العمل الذي يمثل مجال لتكوين العلاقات الاجتماعية مع الآخرين بنسبة 31.25% و هذا ما يبينه الجدول رقم (37) واتفقت مفردات العينة على أن العمل أكسبهن القدرة على التعامل مع الناس بجميع فئاتهم ومستوياتهم ، وامتلاك مهارة الحوار والنقاش، وازدادت خبرتهن كلٌ بمهنتها، واعتبرن العمل طريقة للتعارف وتكوين الصداقات على حد تعبيرهن ؛ فيمكن القول أن مجال العمل يعد مجال تفاعلي لا يحتوي على الجوانب المادية فقط و إنما على جوانب معنوية ، المتمثلة في تشكيل المعارف الاجتماعية وتنوع في العلاقات الاجتماعية التي تعد ذات مكسب اجتماعي يتضمن في اطار

[1]. مصطفى بوتفنوشت :- العائلة الجزائرية ، مرجع سبق ذكره ،ص118.

الرأسمال الاجتماعي الذي ينص عليه بورديو على أنه طاقة اجتماعية تستعمل كمصدر للسيطرة و القوة و التراتب في المواقع و المكانات ... فممارسة المرأة لوظيفة أو مهنة يمكنها من تكوين رأسمال من المعارف و العلاقات ،لأن الحاجة إلى لعلاقات يمكن إشباعها عن طريق ما يزاوله الفرد من مهنة أو مهن ،إذن فالمكانة الاجتماعية مرتبطة بتكوين علاقات مع الآخرين ، مما نستدل من هذا أنه كلما اتسعت شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد يؤدي إلى الحصول على المكانة الاجتماعية التي تميزه عن الآخرين .

و عن انتمائهن في التنظيمات الاجتماعية التي اتخذتها أفراد العينة مجالات لتفاعلها و تكوين علاقات وروابط بين الأفراد التي تسهم في ارتفاع مكانتهن في إطار التنظيم التي تتواجد فيها و تتفاعل على إثرها أفرد العينة .التي تمثلت في التنظيمات الاجتماعية اللواتي ينتمين إليها ، بحيث صرحن انتمائهن لتلك المجالات ذات الطابع الثقافي و المهني و غيرها دليل على مدى تنوع شبكة علاقاتهن الاجتماعية من خلال المشاركة في النشاطات الاجتماعية التي تسهم في ترقية مكانتها من خلال تحقيق إنجازاتهن و طموحاتهن وشعورهن بتحمل المسؤولية و القيام بعدة أدوار اجتماعية بغرض تقلد مراكز عليا داخل هذه المجالات حيث القيمة الرمزية.

و بالنسبة لمشاركتهن في النشاطات الاجتماعية وتقدير ذواتهن من طرف الآخرين فإنهن أدلين بأنهن يشاركن دائما في هذه النشاطات التي عن طريقها تقدم ذاتها من خلال شبكة علاقاتهن وتفاعلاتهن بحيث أن لكل فرد مكانته المحددة التي تحدد مسؤولياتهن و أدوارهن في هذه المجالات الاجتماعي ، و هو ما يؤدي بهن إلى القيام بشبكة من العلاقات في إطار هذا الوسط التفاعلي . ما يمكن استنتجاه هو أن كلما كانت مكانة الفرد أشد فاعلية من خلال علاقات اجتماعية في مجالات تفاعلية كان تماسكه فيها أشد و أبقى حيث أن مشاركتهن عموما يشكل لهن تفعيل لمكانتهن و يمكن القول أن النشاطات تعد ميدان للتفاعل ،إذن فالمشاركة في النشاطات ،يزيد من تفاعلهن عن طريق علاقاتهن مع الآخرين مما يؤدي إلى زيادة مرتبتها الاجتماعية و الوجهة الاجتماعية مما يجعلها تحدد مكانتها .

ذلك حسب ما أشار إليه الجدول رقم **(38)** .

فيما يخص طبيعة العلاقات الاجتماعية و اكتساب أفراد العينة لمركز اجتماعي بحيث فان علاقاتهن تتسم بالاحترام و التقدير المتبادل و يكتسبون مركز اجتماعي هذا ما يؤشر لنا على وجود تفاعلات متبادلة أي تقوم بينهم علاقات تفاعلية ديناميكية مما يوحي بوجود علاقات مجتمعية من خلال ما يتخذه الفرد من مواقف و أوضاع اجتماعية خاصة تشمل تلك الأفعال على الاعتراف و القبول من قبل الآخرين و هذا ما يدل على أن الأفراد يُقيمون أدوار بعضهم وفق قيمهم الاجتماعية المشتركة ، فالتقدير و الاحترام يعبر عن مكانة الشخص الاجتماعية و يتضمنها و يتضمنها من جهة أخرى للوصول إلى التوازن و الاندماج في إطار مجال العمل ، فاتخاذهن للقرارات و الإدلاء برأيهن يؤكد لنا مبدأ العلاقات التفاعلية و الاستجابة الفعلية لدور المهني للمرأة بين الجماعات الاجتماعية عامة و المهنية خاصة في إطار ما يفرضه مجال العمل . و هذا ما يظهر لنا تغير

وضعيتها كفاعل اجتماعي بدورها المهني اكتسبت على إثره مكانة فبروز دورها المهني ساهم في تطوير ذاتها كفاعلة اجتماعية و هذا ما ندعم ذلك من خلال نتائج كل من الجدولين رقم (39) و (40) .

و عن تأثير المهنة على مكانتهن على أساس المؤهل العلمي نجد أن أغلب المبحوثات يؤكدن على مدى تأثير المهنة التي يمارسونها بشكل ايجابي على مكانتهن بحيث أكدت الشواهد الإحصائية المدونة في الجدول رقم (41) أن نسبة 57.14% من مجموع الإجابات و هذا ما يفسر لنا بأن ذوي المستويات العليا أثرت المهنة على مكانتهن بشكل إيجابي فقط ،فهناك ارتباط علائقي بين المؤهل العلمي و مساهمته في إختيار طبيعة المهنة و كيف تأثر هذه الأخيرة على المكانة الاجتماعية و هو ما يدل بأن المؤهلات العلمية المرتفعة ترتبط بأوضاع مهنية مرتفعة ،في حين كلما كانت المؤهلات العلمية منخفضة مما تؤثر على طبيعة المهنة الممارسة مما تأثر بشكل إيجابي على المكانة الاجتماعية للشخص ،و كلما كانت المؤهلات العلمية للفرد منخفضة مما تأثر المهنة بشكل سلبي على المكانة الاجتماعية فتؤدي إلى انخفاض مكانته الاجتماعية .

فكلما كانت المؤهلات العلمية مرتفعة ترتفع مكانته الاجتماعية بارتفاع مستوى المهنة التي يمارسها أو ارتقائه في السلم الوظيفي المهني ،و كلما كانت مؤهلاته العلمية منخفضة تنخفض مكانته الاجتماعية وتكون مستوى مهنته من بين مستويات المهن المنخفضة و الدونية في سلم البناء المهني.

و هذا ما يفسر لنا وعي هذه الفئة بأهمية الدور الاجتماعي الذي تلعبه المهنة في تحديد مكانتهن الاجتماعية .

أما بالنسبة بأن الممارسة المهنية تعد عاملا مساهم في تغير مكانتهن بدرجة كبيرة ، باعتبار أن هذه الممارسة تعتبر من بين النشاطات الخارجية التي يمارسونها من خلال جماعات تفاعلية أخرى و المتمثلة في جماعة العمل . فالنظرة المرأة للمهنة غالبا ما ينظر إليها على أنها الوجاهة الاجتماعية للفرد ، لأنه يعكس وجودها الاجتماعي ، أن طبيعة الممارسة المهنية و نوعيتها و التي تحتل موضعا مهنيا ذات المستوى العالي الذي يشغله بعض الأفراد في البناء المهني لها دورا فعال و حاسم في تحديد مكانتهن الاجتماعية التي تجعلهن يتغيرن من وضع اجتماعي إلى وضع اجتماعي آخر. و من هنا ما يمكن ملاحظته أن المركز المهني يعد انعكاسا للمركز الاجتماعي و يوسع المراكز الاجتماعية .

و انطلاقا مما سبق نستنتج أن المهنة تعد مجال للتفاعل الاجتماعي كلما ازدادت شبكة العلاقات الاجتماعية ضمن مجالاتها التفاعلية أدى ذلك إلى ارتفاع المكانة الاجتماعية و هذا ما يثبت لنا صحة الفرضية نسبيا.

المبحث الثاني: مناقشة و تحليل النتائج على أساس الدراسات السابقة و المشابهة

بعد ما تعرضنا للمناقشة و تحليل نتائج الدراسة المتعلقة بالبرهنة على مدى صحة الفرضيات الفرعية و التأكد منها ، سوف نتعرض في هذا الصدد إلى مناقشة و تحليل نتائج الدراسة الراهنة في ضوء الدراسات المشابهة .

أسهمت الدراسات المشابهة في تناول و فهم أبعاد عمل المرأة من حيث طبيعة العلاقات الأسرية و حراكها المهني ، ووضعها في المواقع القيادية ، و طبيعة الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة و غيرها ، إلا أن الدراسة الراهنة تقترب في أجزاء ضئيلة منها مع نتائج الدراسات التي أجريت في بيئات اجتماعية متباينة و تبتعد عنها في جوانب أخرى رغم تأكيدها على وجود علاقة بين كل من الممارسة المهنية و المكانة الاجتماعية ،و هذا يعود إلى كون أن الدراسات السابقة لم تتناول موضوع الممارسة المهنية و إنتاج المكانة الاجتماعية كما تناولته الدراسة الراهنة ، بحيث كل دراسة تناولت جانبا من جوانب الممارسة المهنية بمعزل عن المتغيرات الأخرى ،في حين تناولت دراستنا فاعلية الممارسة المهنية من خلال إنتاج المكانة الاجتماعية و كذا اتساع مجالات التفاعل الاجتماعي و طبيعة كل منهما في ظل ممارساتها المهنية ؛ و بين دورها المهني من جهة و موضعها الاجتماعي من جهة أخرى .

و إذا رجعنا إلى الدراسات السابقة التي تم تناولها و ما توصلت إليه من نتائج نجد بالنسبة للدراسة **كاميليا إبراهيم عبد الفتاح** التي تمحورت حول وضع المرأة و مكانتها ؛ و تحديد الأدوار المطلوبة منها ؛ و القيم ؛ و الاتجاهات نحوها ؛ و كذلك اتجاهاتها حول نفسها ، فمن خلال دراسة فاعلية الممارسة المهنية للمرأة في إنتاج مكانتها الاجتماعية وجدنا أن هناك بعض التشابه في النتائج إلى حد كبير بين الدراسة السابقة و الدراسة الراهنة ، في كون أن العمل يحقق للمرأة اشباعات نفسية و اجتماعية تتعلق بالأهمية و المكانة و الشعور بالقيمة و المرأة –كحقيقة واقعة – دخلت ميدان العمل و تعمل في جميع المجالات النظرية و العملية ، هي ما توصلت إليه الدراسة الحالية أن النشاط المهني الذي تمارسه المرأة يعد من بين المجالات التفاعلية الذي يؤدي إلى اتساع دائرة التفاعل ، مما يؤدي هذا الأخير إلى تكوين علاقات اجتماعية تكتسب من خلالها مكانة اجتماعية مرتفعة .

و أما فيما يخص بالاستقلالية المادية تُبين لنا الدراسة السابقة أن اشتغال المرأة يحقق لها الأمن الاقتصادي ضد التهديدات الواقعية و المتوهمة التي تثير في نفسها المخاوف بالنسبة لمستقبلها و مستقبل أولادها ، كما أن الأمن الاقتصادي يشعر بالقيمة و المكانة ، فهذه النتيجة تصب في المضمون التكاملي لنتيجة الدراسة الراهنة أن المكانة الاجتماعية للمرأة مرتبطة باستقلاليتها المادية لأن أهمية الوضع المادي يؤدي إلى تحسين الوضعية الاجتماعية ، فالجانب المادي له دورا بالإحساس بالاستقلالية المعنوية من خلالها يتم تحقيق ذاتها .

بالنسبة للتساؤل المطروح في الدراسة السابقة حول هل غير العمل من وضع المرأة بالنسبة للرجل (الزوج ، الزميل) بحيث أن موضوع الدراسة الحالية احتوت الإجابة على هذا الطرح من خلال إظهار نمط الممارسة المهنية عاملا مساهما في تغير مكانة المرأة نجد 56.25% و تأثير المهنة على مكانتها من وجهة نظر أفراد

العينة نجد أن نسبة 93.75% ذلك راجع لوجودها في مجال العمل ساهم في تغيير وضعها عن طريق اشتغالها و تحملها المسؤولية و المشاركة في النشاط المهني مثلها مثل غيرها من الزملاء العمل .

فالعمل أحدث تغيرا في مكانتها عن طريق تفاعلها مع جماعات العمل التي تتسم علاقاتهم الاجتماعية بالاحترام و التقدير المتبادل؛ و مشاركتها في اتخاذ القرارات داخل مجال العمل و خارجه، تحليل مشاكلهم الاجتماعية التي تواجههم وإعالتهم و تحمل المسؤولية ...و غيرها ، كل هذا غير من موضعها في البناء الاجتماعي.

إلى جانب اهتمام الدراسة السابقة المعنونة بـ" الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري"، فهذه الدراسة جعلها تقترب في أجزاء منها مع نتائج الدراسة الحالية أين توصل الباحث إلى أن المستوى التعليمي للمرأة العاملة له دور أساسي لدى العاملات تمسكهن بعملهن نتيجة لوعيهن بوضعهن الاجتماعي و تحديد مركزها المهني و نوع العمل، ما يمكن ملاحظته هناك تداخل بين الدراسة السابقة و الدراسة الحالية فيما يتعلق بالمؤهلات العلمية للمرأة كون أن هذه الأخيرة تمنح لها فرصة ممارساتها للمهنة معينة مما ينتج لها مركزا مهنيا يكسبها مكانة اجتماعية متميزة من جرائها . بالاضافة كما تعززت نتائج الدراسة الراهنة بالتطابق في الجزء المتعلق بتمتع المرأة العاملة في المشاركة في التنظيمات العمل و اتخاذ القرارات داخل المؤسسة و الأسرة و هذا ما يتطابق مع جزء من دراساتنا المتمثل في المجالات التفاعلية التي تنتمي إليها المرأة داخل و خارج مجال العمل ذات الخصوصية الثقافية و الاجتماعية ، و هذا ما يبين لنا أن اتساع مجال التفاعل الاجتماعي و تنوعها لدى المرأة من خلال المشاركة في النشاطات الاجتماعية و انتمائها إليها كفاعل في هذه المجالات يؤدي إلى زيادة تقدير ذاتها من قبل الآخرين مما يزيد من ترقية مكانتها الاجتماعية .

و من ناحية أخرى نجد دراسة " التغير القيمي و علاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة "و في هذا المجال، فالدراسة الراهنة تبتعد في بعض أجزائها عما أشارت إليه الدراسة الحالية و التي تخص جانبا جزئي من الدراسة و المتعلق بالتدرج المهني فقد توصلت الدراسة السابقة إلى أن أثر التغيرات على الحراك المهني و المشكلات التي تواجه المرأة في حراكها المهني ،كما أن للعادات و التقاليد تحد وتقف أمام طموحها المهني و هذا ما لم يتوافق مع دراستنا .

و بالنسبة للترقيات توصلت الدراسة إلى أن لا يزال هناك تمييز في الترقيات حيث يحصل الرجل على الترقيات؛ بالرغم من وجود مساواة إلى حد ما في الدخول الشهرية و المكافآت . و يستخلص من هذا أن هناك اختلاف بين الدراسة السابقة و الحالية .

أما فيما يتعلق بعمل المرأة أصبح أمراً واقعيا حيث أصبحت تعمل في كافة الميادين و التخصصات بعد أن كانت تعمل في مجال التدريس و الصحة ، بتفضيلها للعمل من أجل شغل وقت الفراغ و من ثم تحقيق الذات.

فيما توصلت الدراسة الحالية إلى تأكيد مساهمة التدرج المهني للمرأة في تحسين مكانتها المهنية من خلال فرص الترقي و التقدم الوظيفي المتاحة لها في ميدان عملها أدى بها إلى ارتفاع مكانتها المهنية لذلك ترتبط تغير في المكانة المهنية بتغير المكانة الاجتماعية ، إذن فالتدرج المهني يؤثر على البعد الاجتماعي .

و بالتالي اهتمامها بتحسين وضعها و مكانتها المهنية في السلم المهني سعيا منها إلى تغير و تبدل وضعها، و مكانتها الاجتماعية بالاضافة إلى الدور الاجتماعي لها من جهة ؛ و أن نمط التدرج المهني لا يتسم على تمركزه على نوع اجتماعي معين دون الآخر إلا أننا استنتجنا أن النساء اللواتي يمارسن مهن عليا وتتمتع بمستوى عال التي تمثلت في دراستنا في فئة الطبيبات ؛ و الأستاذات ؛ و المهندسات و غيرهن حظين بالترقية مقارنة باللواتي يمارسن مهن متوسطة و تتمثل في الموظفات الإداريات و الممرضات الخاصة منها و العامة ، أو منخفضة فتشمل العاملات المهنيات ذوي العمل اليدوي (المنظفات) . يعود ذلك إلى ما تتميز به بعض النساء عن غيرهن من حيث طبيعة المؤهلات و الكفاءات المهنية لكل فئة سوسيومهنية ، رغم أن اتجاه العاملات نحو الاستفادة من الترقية اتجاه موجبا إلا أن تقوم الترقيات في المسار المهني في بعض المستويات المهنية أكثر من غيرها ، و هذا يعني أن التدرج المهني لا يمتد إلى كافة المستويات المهنية المنخفضة فهو يكتفي بمستويات مهنية معينة .

فالمكانة الاجتماعية ارتبطت بالمستوى الوظيفة التي تقوم بها المرأة ، مما يتضح لنا أن هناك اختلافات في النتائج التي أسفرت بها الدراسة السابقة .

و عن طبيعة الممارسة المهنية فان أغلب المبحوثات يتجهون إلى أن طبيعة المهنة وعدم الرغبة في التخلي عنها من أجل ضمان استقرار الاجتماعي و الاقتصادي ، حيث بلغت نسبة أن المهنة ضرورية و ليست إضافية و عدم تخليهن عنها من مجموع الإجابات ، مما تبرز لنا أن ضرورة المهنة التي لا يمكن لاستغناء عليها فكانت الدافع القوي لتمسكهن بها و لالتفافهن حولها و ممارستها من أجل استقرار الاجتماعي و الاقتصادي بحيث تصرح نسبة 50% من مفردات البحث و هذا إن دل على شيء فانه يدل على أن طبيعة الممارسة المهنية لها أهميتها ، و هو ما يثبت ما توصلت إليه الدراسة السابقة .

كما استنتجت الدراسة أن الممارسة المهنية للمرأة تؤدي إلى تحقيق ذاتها و إثبات وجودها الاجتماعي ، بعكس ما توصلت إليه الدراسة السابقة من أجل شغل وقت فراغها .

و في هذا الصدد نجد أن نتائج الدراسة التي قامت بها " **بن زيان مليكة** " فقد توصلت الدراسة إلى نتائج تقترب حتى و إن كان ذلك بصورة غير مباشرة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة الراهنة ، فكشفت الدراسة السابقة على النتائج التالية :

- تَبين أن دور الزوجة العاملة أصبح أكثر إيجابية من الناحية الاقتصادية حيث نقصت حالات انفراد الرجل بسلطة اتخاذ القرار النهائي و تميل إلى أن تكون متساوية بين الزوجة العاملة و زوجها ، فنظرا لكونها تعمل و تتقاضى أجرا و تساهم في التخفيف من أعباء الزوج الأسرية . و هذا ما يتوافق إلى حد بعيد و نتائج الدراسة

الراهنة التي بينت أن طبيعة المهنة ضرورية التي يتفق عليها مفردات العينة من الجانبين المادي و المعنوي معا و التي كانت بالنسبة لأغلبية المبحوثات عاملا أساسيا في الحصول على مبدأ الاستقلالية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية الاستقلالية المادية لأن هذه الأخيرة تستلزم بالضرورة الاستقلالية الذاتية أي بمعنى حصولها على الاستقلال المادي الذي يتحقق من خلال طريقة تسييرها الذاتي لمالها الذي تكتسبه عن طريق عملها تحصل على استقلاليتها المعنوية .

- بالإضافة إلى أن الزوجات العاملات حافزهن الأساسي للخروج للعمل هو الحصول على أجر ، و المساهمة الإيجابية في النفقات المعيشية الأسرية و لقد كان هذا الدافع واضحا إلى حد بعيد بالمقارنة مع الدوافع الأخرى و التي من بينها تحقيق طموح شخصي ، هذا الدافع الأخير يعد من دوافع الزوجة التي حصلت على التعليم العالي لأن التعليم في حد ذاته لا يحقق الحصول على عمل فقط . بل إنه وسيلة لتحقيق هدف أو طموح شخصي للزوجة التي تعمل خارجا مع العلم أن تأييد الدافع المادي لدى الزوجة العاملة لم يأتي من الفراغ بل نتيجة للظروف المعيشية المنخفضة لأسرتها و سعيا منها لرفعها .

في حين ترى الدراسة الحالية أن بالرغم من اختلاف الوضعية و المكانة المهنية إلا أن أغلب العاملات يتمتعون بمستوى دخل اقتصادي ثابت يمكنهم من تحقيق مختلف الرغبات و الطموحات التي تصبوا إليها .

مما يتبين أن القيمة المادية تعتبر دافعا لاستقلال المادي و عدم حاجتها لآخرين ، فحصولهم على هذا الأخير جعلها تحقق استقلالية مادية تعزز وضعها المكاني وترقية دورها الاجتماعي .

لأن المكانة الاجتماعية للمرأة و قيمتها الذاتية ترتبط ارتباطا وثيقا باستقلالها لمادي أي تعتمد مكانتها على استمرارية استقلالها المادي الذي تكتسبه من هذه القيمة المادية التي تمتلكها من عملها ، ما يمكن الإشارة إليه أن هناك تداخل بين الدراسة السابقة و الدراسة الراهنة باعتبار أن الممارسة المهنية للمرأة ينجم عنها الحصول على القيمة المادية التي تعتبر دافعا لاستقلالها المادي الذي يساهم في تقدير ذاتها ، ما يؤشر لنا أن الاستقلالية المادية تحرر المرأة من المتطلبات المادية من خلال ملكيتها للرأسمال المادي الذي تسعى إلى تعظيمه لتعزيز وضعها المكاني .

هناك تشابه بين الدراستين في كون المؤهل العلمي لا يساهم فقط في ممارسة المرأة للعمل بالقدر ما ينمي من موضعها المهني و الاجتماعي.

كما تقترب الدراسة الراهنة مع الدراسة المتضمنة "لمشكلات تبؤ المرأة للمواقع القيادية من وجهة نظر القيادات النسائية " التي توصلت إلى أن الكفاءات الوظيفية و الخبرة و طول سنوات الخدمة هي التي وفرت الطريق للوصول إلى تبؤها للمواقع القيادية ؛ كما أكدت على وجود اتجاهات ايجابية نحو العمل الذي تمارسه ، و تأكيد رضاها عن المؤسسة التي تعمل فيها. و هذا ما يتطابق مع جزء من دراساتنا المتعلق بالتأثير الايجابي للمهنة على مكانة المرأة يدل على أهمية هذا النشاط الذي يحدد وضعها الاجتماعي، مما يعني أن طبيعة المهنة تعد من العوامل المميزة للحياتها الاجتماعية و الاقتصادية التي ترتبط ببناء ذاتها و النسق الاجتماعي المتواجدة

فيه من جهة ، و أن نمط الوظيفة مصاحبة للمكانة الفرد وذلك من خلال مكانته المهنية الذي يترتب عليها امتيازات و تراتب في المكانة الاجتماعية .

فالنتيجة المتوصل إليها أن الوضعية المهنية لها علاقة مباشرة بالوضعية الاجتماعية ، أي كلما ارتفعت المكانة المهنية إلى مستويات عليا أدت إلى تحديد المكانة الاجتماعية و العكس. لنتوصل إلى أن التدرج المهني للمرأة بمعنى التغيير في المكانات المهنية يكسبها تغيير في المكانة الاجتماعية مما يدل على أن التدرج المهني يؤدي إلى الحراك الاجتماعي من جهة أخرى .

المبحث الثاني:- مناقشة و تحليل النتائج على أساس المقاربة السوسيولوجية للدراسة:

حاولت الدراسة أن تبرهن طبيعة العلاقة القائمة بين الممارسة المهنية للمرأة و إنتاج مكانتها الاجتماعية انطلاقا من نظرية بيير بورديو ، بحيث تم تفسير طبيعة الموضوع وفق النظرية المتبناة من أجل مناقشة المتغيرات التي شكلت محور اهتمام النظرية . الأمر الذي دفعنا إلى تبني هذه النظرية في الدراسة لمحاولة إختيار رؤية تصورية مفادها أن الممارسة المهنية تلعب دورا هاما و مؤثر فيما يتعلق بإنتاج الوضع و المركز الاجتماعي باعتبارها مؤشرا أساسيا للطبيعة هذه الممارسة .

و على ضوء المقاربة التي استعنا بها في عملية التحليل فقد اتفقت المقاربة مع فرضيات الدراسة و نتائجها فيما يتعلق بالمهنة التي تمارسها المرأة التي تعد كرأسمال اقتصادي تعتمد عليها كأداة لتميزها الاجتماعي و التعبير عن مهاراتها الفردية بحيث أن مهنتها مرتبطة بالمجال العمل مما تصبح رأسمالا كونها مصدرا رئيسي ؛ و وسيلة تعتمد عليها لحصولها على مستلزمات الحياة المختلفة بتحويلها للرأسمال رمزي مما يساهم في تقدير ذاتها و إكسابها دور اجتماعي يخول لها موقعا مما تجسدت في المكانة الاجتماعية .

فالمهنة المتضمنة للرأسمال في توفير إشباع الحاجيات بشكل مستقل و منفصل ، و قد بين بورديو في مقابل ذلك أن احتمال استمرار المكانة يستند في ذلك على استمرار ملكية رأسمال الاقتصادي و الرمزي حيث يحرر النجاح الاقتصادي للشخص من المتطلبات المادية [1]، وأن إعادة إنتاج الرأسمال الاقتصادي و تناميه يفترض بالضرورة حالة من تحوله نحو أشكال أخرى من الرأسمال و من ثم تحويله إلى رأسمال اجتماعي.

ضمن هذا المنظور فان ظاهرة الممارسة المهنية و المكانة الاجتماعية قائمة بين ما هو اقتصادي و اجتماعي في مسار إنتاج المرأة لمكانتها ، لذلك لقد أصبحت تؤكد ضرورة المرأة إلى أن الرأسمال الثابت لممارستها المهنية لا ترتبط بقيمة التبادل المنتجة من طرفها ؛ و لكنه يرتبط كذلك بالقيمة الاجتماعية و بتنوع في العلاقات الاجتماعية أي في المجال التفاعل الاجتماعي و هذا ما تطابق مع المقاربة النظرية للدراسة من حيث أن تتحدد المكانة الاجتماعية للمفوض في تراتبية السباق نحو التمييز بمقدار الرأسمال الذي بحوزته فيتحول إلى رأسمال

[1] شاكر حسين الخشالي:- مرجع سبق ذكره ، ص ص62-63.

رمزي . فان نصيب الفرد من الرأسمال الاجتماعي يتوقف بالدرجة الأولى على نصيبه من الرساميل الاقتصادية والثقافية والرمزية وعلى مقدار تحكمه وتوجيهه لها هو ببساطة الربح المحصل و ليس بالضرورة أن يكون ماديا مثلا التقدير والاحترام ؛ و التبجيل ؛ و التشريف وسط الجماعة و هو يظهر بالخصوص حين يكون معترفا بـه .

أما بالنسبة لاتساع مجالات التفاعلية للمرأة يؤدي إلى ترقية و ارتفاع مكانتها الاجتماعية و ذلك ينشأ من رأسمالها الاجتماعي من خلال قدرتها على تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية المتنوعة مع جماعات العمل و غيرهم داخل مجال العمل و خارجه ، كما يكمن هذا الأخير مجال للتفاعل الاجتماعي و كالرأسمال استراتيجي.

فالمجموعة الانتماء إلى المجال التي تنتمي إليها ،فقد استدعت الضرورة استحداث مرجعيات دور البنية الخارجية و تأثير المحيط الاجتماعي الذي تنتمي إليه المرأة و تنطلق من أن المكانة الاجتماعية ترتبط بالروابط و المتغيرات مجالية التي ينتجها ذلك المجال مع محيطها ، فالمجال التفاعل الاجتماعي متكون و مؤلف من تشكيلها العلاقات الاجتماعية و هذا ما توصل إليه بورديو أن المكانة الاجتماعية تتحدد على الوضع الذي يحتله الفرد في الفضاء الاجتماعي من جهة و العلاقات الاجتماعية التي يمتلكها الفرد ، فالحصول عليها يعني التمكن من تحريك شبكة العلاقات بين الأفراد فهو يمثل بذلك موردا يستخدم بهدف الحصول على موقع في المجتمع من جهة ثانية .

و بخصوص ما أشار إليه بيير بورديو أن الرأسمال الثقافي الذي يمتلكه الفرد و التي تجسدت من خلال الشهادات العلمية المتحصل عليها و الألقاب الثقافية و المهارات العلمية التي تخول لمالكها مراكز ووضعيات تتحدد بحجمها و نوعها يسبغ على صاحبه الاحترام و التشريف الذي يتشكل عبر ما يتراكم في الزمن من مؤهلات العلمية الناتجة عن تاريخ تنشئتها ، تتشابه هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الدراسة الراهنة أن المؤشرات الثقافية التي تعتبر من بين أهم محددات موقع المرأة في فضائها الاجتماعي ، فالفروق الموضوعية التي تتجلى في الثروات الثقافية و ما تدره من فوائد تتحول فيما بعد إلى امتيازات معترف بها بين الفاعلين الاجتماعيين أي إلى رأسمال رمزي .

كما أسفرت الدراسة على أن طبيعة الوظيفة مصاحبة للمكانة الفرد وذلك من خلال مكانته المهنية الذي يترتب عليها امتيازات و تراتب في المكانة الاجتماعية ، لنتوصل إلى أن الوضعية المهنية لها علاقة مباشرة بالوضعية الاجتماعية ، أي كلما ارتفعت المكانة المهنية أدت إلى تعزيز المكانة الاجتماعية و العكس في حين أن النتيجة المتوصل إليها أن التدرج في المستويات المهنية العليا التي تشغلها المرأة تدخل في إنتاج مكانتها إلى جانب ما تتمتع به من امتيازات و التغيرات الوظيفية المرتبطة بالمكانات الوظيفية و ما يكسبها مكانة مهنية وما يرافقها الحصول على مكانة اجتماعية ، مما يدل على أن التدرج المهني يؤدي إلى التدرج في السلم

الاجتماعي . و باعتبار أن التدرج المهني في حد ذاته تطبعا قابل لتناقل من مجال اجتماعي لآخر بفعل المرأة فهي لأنها هي الوحيدة القادرة على إبراز مكانتها المهنية و هو ما أشار إليه بورديو في نظريته .

لذا فإننا نلتمس علاقة وطيدة بين المهنة و المكانة الاجتماعية من خلال الإسقاط النظري بحيث أن تغير في المهنة يؤثر على المكانة الاجتماعية للفرد أي بمعنى أن هناك علاقة بين الفعل الاجتماعي و البناء و هذا ما توصل إليه بورديو في الممارسة العملية .

الاستنتاج العام

نستخلص من خلال عرض و مناقشة نتائج الدراسة استنتاج عام لهذه الدراسة التي بين أيدينا هو أن المهنة التي تمارسها المرأة تعد كإحدى الدلالات الاجتماعية لموضعها الاجتماعي ، و بالتالي فان سيرورة ممارستها المهنية تعتبر ممارسة فعلية من الممارسات أطر نظام المهنة مما أكسبها مكانة سوسيولوجية باعتبارها كوسيلة التي يتم على أساسها اكتساب موضعًا في البنيان الاجتماعي . بيد أن ممارسة عمل معين لدى المرأة ليست إلا مكان اجتماعي للممارسات اجتماعية ، بل نجد أنها تؤدي وظيفة اجتماعية منتجة للموضع اجتماعي و مجال للتفاعل الاجتماعي .

فالدور المهني الذي تقوم به مكنها من التحرك داخل هذا المجال الاجتماعي و تستند إليه في تشكيل رأسمالها الاجتماعي الذي ترفد به إمكاناتها المادية و الغير المادية و ذلك من خلال ربط الاقتصادي بالاجتماعي بهدف العلو بموقعها و مكانتها بصورة رمزية مختلفة بين تأكيد مشروعية دورها المهني و إثبات وجودها اجتماعيا . فهي تعمل على تأصيل مكانتها في عمق مقومات الهوية و الانتماء مترصدة بعملها ؛ فمجال السلوكات و الأفعال التي تبديها من خلال ممارستها لتحقيق أهدافها الخاصة و لتشكيل هوية مرتبطة بوضعها الاجتماعي و هذا ما تعود عليها بالواجهة الاجتماعية و المرتبة التي يضعها لها المجتمع .

و هذا ما يبين أن هذا التكامل بين المهنة و المكانة و ما هو موجود بين ممارستها و أفعالها ؛ و بين المكانة الاجتماعية التي تريد أن تستوفيها للذاتها و للغير ، فالملازمة نشاط مهني معين بالنسبة لها يظهر على أنه مجال ديناميكي نشيط و فعال ، بحيث تتفاعل جميع عناصرها في تكاملية و هي تنتج عن إستراتيجية مجالية تحاول من خلالها الدفاع عن وجودها و رؤية اجتماعية و تعزيز اندماجها الاجتماعي في الحياة المهنية و في الوقت نفسه يدعم تقديرها لذاتها بشكل ايجابي .

و عليه فان اعتمدها على دورها السوسيومهني كأحد أبرز الرهانات و تحديات الإستراتيجية الممكنة مما يضمن لها الحفاظ على مكانتها أو تحسينها أو تغييرها ، و هذا ما نستنتج أن الأعمال المهنية التي تقوم بها في مجالها الاجتماعي تعبر عن ممارسة اجتماعية لإنتاج هذه المكانة في علاقاتها بالآخرين من أجل الاستمرارية و التواصل . فهذه الممارسة العملية لها انعكاساتها على مكانة الفرد ، و بما أن ممارسة مهنة على اختلاف أنواعها تمثل سلسلة تطورية في حياة الفرد ، باعتبارها الرابطة الأولى التي تربطه بالبنائه الاجتماعي فهو يؤثر و يتأثر بها. فهي ترتبط بالعامل اجتماعي المتمثل في المكانة الاجتماعية التي تمثل الموقع الاجتماعي الذي تناله المرأة من عملها في البناء الاجتماعي التي تتجسد في الأدوار الاجتماعية و المهنية ضمن المجالات الاجتماعية التي تنتمي إليها.

فإنتاج المكانة الاجتماعية تتضمن ديناميكية الممارسة المهنية ، بما أن هذه الأخيرة تعتبر إحدى المصادر الرئيسية في تحديد المكانات و المراكز ، فهي تسمح لها بممارسة أدوار اجتماعية متنوعة و التي تعمل على إنتاج

وإعادة إنتاج البنى الاجتماعية و توسيع المركز الاجتماعي . فقد كان لدورها السوسيومهني دورا هام في تفعيل مكانتها المستمدة من خلال العمل الذي تمارسه ، هذا ما جعلنا نسعى لمعرفة مدى تأثيره على إنتاج المكانة الاجتماعية و ذلك حسب ما أسفرت به مختلف نتائج الدراسة ارتباط مكانة المرأة بنشاطها المهني التي تؤديه في حياتها المهنية ، فالممارسة المهنية للمرأة كان لها تأثيرها في إنتاج مكانتها الاجتماعية ذلك من خلال ما يلي:

- فقد توصلنا إلى أن المؤهلات العلمية و الموارد الثقافية كان لها تأثيرا و دورا أساسي و فعال في إنتاج المكانة الاجتماعية ، و ذلك من خلال اكتساب المؤهلات العلمية و الثقافية العالية التي تزيد من تحسين الوضعية الاجتماعية . و قد تبين بأن تحقيق المؤهل العلمي أفضل لدى المرأة يميل إلى ممارسة عمل مهني مما ينشأ عنه مكانة اجتماعية . دور المستويات التعليمية العليا في تحديد المكانة التي تولي التقدير الاجتماعي من طرف الآخرين بقدر مستوى المؤهلات التي يكتسبونها تؤدي بهم القيام بأدوار اجتماعية فعالة و فرض سلطهم مما تصبح مكانة المرأة قوة مؤثرة داخل الأسرة .كلما كان التأهيل العلمي مرتفعا كلما زادت المكانة الاجتماعية .

فالعامل المؤهل العلمي يتوسط بين المهنة و المكانة الاجتماعية بحيث تعمل هذه المؤهلات على منحها مكانة اجتماعية فاعلة . من خلال التداخل العلائقي بين نوعية المؤهل العلمي و المهنة التي تمارس ، بحيث أنهن يشغلن مهنة من جراء مؤهلاتهن العلمية و يكتسبن من خلالها مكانة ، فمكانة المرأة مرهونة بعاملين عامل التأهيل العلمي من جهة و الذي غالب ما يؤدي إلى ممارسة مهنة معينة من ناحية أخرى ، فهناك علاقة بين مكانة المرأة و ممارستها لمهنتها في ضوء متغير وسيط و يأتي التعليم على رأسه .

فهناك ارتباط علائقي بين المؤهل العلمي و طبيعة المهنة و أثرها على المكانة الاجتماعية و هو ما يدل بأن المؤهلات العلمية المرتفعة ترتبط بأوضاع مهنية مرتفعة ، في حين كلما كانت المؤهلات العلمية منخفضة مما تؤثر على طبيعة المهنة الممارسة مما يؤثر بشكل إيجابي على المكانة الاجتماعية للشخص و كلما كانت المؤهلات العلمية للفرد منخفضة مما تأثر المهنة بشكل سلبي على المكانة الاجتماعية فتؤدي إلى انخفاض مكانته الاجتماعية .

- ما يمكن استنتجاه أن كلما كانت المؤهلات العلمية مرتفعة ترتفع مكانته الاجتماعية بارتفاع مستوى المهنة التي يمارسها أو ارتقائه في السلم الوظيفي المهني ، و كلما كانت مؤهلاته العلمية منخفضة تنخفض مكانته الاجتماعية وتكون مستوى مهنته من بين مستويات المهن المنخفضة و الدونية في سلم البناء المهني.

- أوضحت نتائج الدراسة أن المهنة تساهم في تحقيق درجة الاستقلالية المادية للمرأة التي لا تولّد لديها إحساساً بالتبعية اتجاه الآخرين ، بالاضافة لتحسين وضعها المادي و الاجتماعي إذن فالوضعية المادية ذات تأثير في تحقيق المكانة الذاتية و مركزا اجتماعيا ، فهي لها الدور الكبير بإحساسها باستقلاليتها المعنوية التي

تكسب موضع اجتماعي من جهة و أن استقلالية المعنوية للمرأة ترتبط ارتباطا وثيقا باستقلاليتها المادية ، فمكانة المرأة مستمدة من الدخل و من استقلالها اقتصاديا من خلال عدة عوامل منها:-

* امتلاك المرأة دخلا ماليا مستقلا الذي أدى إلى اعتمادها على نفسها و لتقلل من عبئها على أسرتها ، فهي لا تضطر لطلب العون من الأفراد الآخرين و هذا ما يشعرها بالتعزيز وضعها المكاني.

* تخصيص مبلغ مالي يشكل لها دعما ماديا يشبع حاجاتها المادية و المعنوية فانه نتوصل إلى أنها لا تخرج على نطاق ما هو سائد ألا و هو قدرة المرأة على تسيير عائدها المالي من تلقاء ذاتها أي تسيير سلوكها على مقتضى إراداتها مما يمنح لها الاستقلالية عن الآخرين عن طريق دورها السوسيومهني الذي تنتجه و الذي يسمح لها بالحفاظ على استقلاليتها المادية من خلال الممارسة المهنية .

*بالإضافة إلى أن المهنة تعتبر مصدر من مصادر الدخل هذا الذي يشكل لها الاستقلالية مع الأخذ بعين الاعتبار أهمية الاستقلالية المادية لأن هذه الأخيرة تستلزم بالضرورة الاستقلالية الذاتية ، فبحصولها على الاستقلال المادي الذي يتحقق من خلال طريقة تسييرها الذاتي لمالها الذي تكتسبه عن طريق عملها تحصل على استقلاليتها المعنوية الذي يجعلها تنتج مكانة .

- تشير النتائج إلى أن المكانة المهنية تنعكس إيجابا على المكانة الاجتماعية للمرأة في محيطها الاجتماعي، بوجود فرص التقدم الوظيفي في السلم المهني و التغيرات الوظيفية و التعاقب في المراكز تتغير بدوره موضعها الاجتماعي بتغير المكان و الزمان الذي تتواجد فيهما ، فحيثما توفرت فرص الترقي و التغيير في المناصب يصاحبها اكتساب مكانة مهنية . فالمكانة الاجتماعية تكون مصاحبة للمستوى المهني للوظيفة و ذلك من خلال مكانته المهنية الذي يترتب عليها امتيازات ، لنتوصل إلى أن التدرج المهني له علاقة مباشرة بالوضعية الاجتماعية . كلما ارتفعت المكانة المهنية أدت إلى تعزيز المكانة الاجتماعية و العكس .

فالتدرج في المستويات المهنية العليا التي تشغلها المرأة تدخل في إنتاج مكانتها إلى جانب ما تتمتع به من امتيازات التغيير في المكانات المهنية يكسبها تغيير في المكانة الاجتماعية ، مما يدل على أن التدرج المهني يؤدي إلى التدرج المكانات الاجتماعية في السلم الاجتماعي.

- وجود اختلاف في المكانة الاجتماعية باختلاف نوع الوظيفة و المكانة المهنية لأن التركيب البنائي لتدرج المهني يشتمل على تدرج مهارات مختصة يقابلها سلم من المكانات ، بحيث يشكل التدرج المهني اختصاصا للمكانة عليا و ذلك ما تبين لنا من خلال اختلاف في فرص الترقيات ، مما يستدل بأن اللواتي يشغلن بأعمال مهنية من المستويات المنخفضة لم يتيح لهن فرصة التعاقب في الوظائف أو التقدم الوظيفي ، عكس اللواتي

يشغلن في أعمال مهنية من المستويات العليا و المتوسطة أتيحت لهن فرصة الترقية و التقدم في الوظائف المهنية مما ينعكس على إنتاج موضع سوسيومهني .

– أسفرت النتائج أن مجالات التفاعل الاجتماعي و اتساعها تزيد من ارتفاع المكانة الاجتماعية للمرأة و ذلك من خلال انتماءها إلى تنظيمات اجتماعية التي تعد مجالات اجتماعية ينتج عنها تفاعل متبادل بين أفرادها .

مما ينتج عنها تكوين شبكة من العلاقات الاجتماعية الناتجة عن دورها المهني التي تؤديه في تلك المجالات ، مما ينجم عنه تكوين علاقات اجتماعية و ثقافية مع الآخرين ذات طبيعة تفاعلية مكنتها من ترقية مكانتها . فبهذا يكون لمجال التفاعل أثر على المكانة الاجتماعية المصاحبة لمهنتها . و كما أن انتمائها في هذه المجالات المهنية و الاجتماعية كان لها دورا هاما بالإمداد علاقاتها الاجتماعية و خاصة بالمشاركتها في أنشطتها قد انعكس على تأكيد ذاتها و قيمتها التي تحصل عليها مما زاد من تعزيز ذاتها و تقديرها و إثبات كفاءاتها.

الخلاصة

نستخلص من خلال دراسة ظاهرة الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية و التي عرجنا على حيثيات هذا الواقع الاجتماعي و ملامسته ، أن ممارسة المرأة لأي نشاط مهني معين و ما يتصف به من خصائص و تغيرات وظيفية في حياتها المهنية يؤثر بدوره على الجانب الاجتماعي للفرد سواء كانت هذه الممارسة ذات صفة دائمة ؛ متقاطعة أو تابعة للقطاع العام ، الخاص أو القطاع المهني أو الحرفي تعتبر ذات تأثير ليس على درجة الإشباع الذي تحققه هذه الأخيرة للمرأة من الناحية المادية فقط ، بل من الناحية الاجتماعية التي تؤدي بها إلى تحقيق ذاتها ، فالعمل يعد ذات مكانة محورية بالنسبة لها في توافقها مع ذاتها و مجتمعها ، فالطبيعة ممارسة عمل من الأعمال المهنية يؤثر بشكل أو بآخر على طبيعة الأنشطة الاجتماعية الأخرى التي يستطيع من خلالها مواصلتها إلى جانب نشاطه المهني ،باعتبار أن طبيعة هذه الأخيرة ترتبط بالعامل الاجتماعي المتمثل في الموضع الاجتماعي الذي تناله القائم بالعمل من الآخرين .

فالمرأة اتخذت من مجال ممارستها المهنية مجالا إستراتيجي يسمح لها من إنتاج وضعا اجتماعيا داخل المجال الاجتماعي الذي تتفاعل به ، و يرجع ذلك أساسا إلى أهمية و مكانة ممارسة العمل في الحياة الاجتماعية الذي يضمن لها الاندماج الاجتماعي و التكيف في المجال العمل إلى جانب تحقيق مكاسب اقتصادية واجتماعية . فالسمة الرئيسية بالنسبة للتغيرات التي حصلت على واقع المرأة الجزائرية هو خروج المرأة إلى مجالات اجتماعية أدى بها إلى التغير في الأدوار ، فالتغير الذي طرأ على أدوارها الاجتماعية من أدوار تقليدية إلى أدوار حديثة التي مكنتها من شغل مواضع اجتماعية أتاحت لها المشاركة في إنتاج و إعادة إنتاج البناء الاجتماعي المحيط بها سواء كان على مستوى الأسرة أو مجال العمل و ترسيخ مكانتها ضمن تفاعلاتها ، مما أصبحت فاعلة اجتماعية بكل أبعادها لتدعيم دورها في التنمية الذي لا يقل أهمية في نظر الآخرين .

و في سياق استعراضنا لممارسة المهنية للمرأة نتوصل إلى أن هذه الأخيرة تعد ممارسة اجتماعية من الممارسات الأطر المهنية من جهة ؛ و وسيلة للتواصل الاجتماعي من جهة ثانية الذي يتنامى بها الشعور بالانتماء فهي تنطوي على جوانب اجتماعية ، اقتصادية ، ثقافية و خصوصا الجانب الاجتماعي منها لما فيه من قيم اجتماعية تساهم في منح الواجهة الاجتماعية لها و ترسيخ تفاعلاتها مع ذاتها و الآخرين من خلال المشاركة في الحياة المهنية . مما أكسبها مكانة سوسيولوجية باعتبارها كوسيلة التي يتم على أساسها إنتاج مكانة اجتماعية في ظل البنيان الاجتماعي، فالممارسة مهنة معينة لدى المرأة ليست إلا مصدرا لجانب المادي ؛ بل إنها تؤدي وظيفة اجتماعية منتجة للموضع اجتماعي و مجال للتفاعل الاجتماعي .

قائمة المراجع

I. المصادر

- القرآن الكريم .

- عبد الرحمن بن محمد ابن خلدون:- **مقدمة ابن خلدون(كتاب العبر و ديوان المبتدأ و الخبر في أيام العرب و العجم و البربر و من عاصرهم من ذوي السلطان الأكبر)** ،الطبعة الأولى، دار الجيل ، الجزء الأول ،2005.

II. المراجع باللغة العربية

1. إبان كريب :- **النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس** ، ترجمة محمد حسين غلوم ، د . ط ،عالم المعرفة ،العدد244، الكويت ،1999.

2. إبراهيم أبو عرقوب:- **الاتصال الإنساني ودوره في التفاعل الاجتماعي**، الطبعة الثانية ، دار مجدلاوي ، عمان(الأردن)،2009 .

3. إبراهيم الحيدري:- **النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب** ، دار الساقي ، الطبعة الأولى، بيروت ، 2003 .

4. إبراهيم عيسى عثمان:- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع**، الطبعة الأولى ، دار الشروق،2008.

5. إبراهيم ناصر:- **التنشئة الاجتماعية**، الطبعة الأولى ،دار عمان ، الأردن ،2005 .

6. إحسان محمد الحسن :- **النظريات الاجتماعية المتقدمة** (دراسة تحليلية في النظريات الاجتماعية المعاصرة) ، الطبعة الثانية ،دار وائل ، عمان ،2010 .

7. إحسان محمد الحسن:- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، دار الطليعة ،بيروت ، 1988.

8. إحسان محمد الحسن:- **علم الاجتماع المرأة (دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر)**، الطبعة الأولى ، دار وائل ،الأردن ، 2008 .

9. أحمد بن عبد الله أحمد العلي:- **الشباب و الفراغ** ، الطبعة الأولى ،منشورات ذات السلاسل ، الكويت ،1985.

10. أحمد زايد :- **علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية و النقدية** ، الطبعة الأولى ، دار النهضة العربية ،مصر ،2006 .

11. أحمد ماهر:- **السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات** ، الطبعة الأولى،الدار الجامعية ،الإسكندرية ،2003.

12. أحمد مصطفى خاطر:- **طريقة المجتمع** ، د . ط ،المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية،د . س .

13. آرلي هوكستشايلد :- **الوردية الثانية للمرأة العاملة** ،ترجمة عزة عبد الفتاح الجوهري ، الطبعة الأولى ،الدار الدولية ،مصر،1994 .

14. أنتوني جيدنز:- **أسس علم الاجتماع** ، ترجمة فايز الصُياع ، الطبعة الرابعة ، الشبكة العربية ،بيروت2001 .

15. باساغانا:- **مبادئ في علم النفس الاجتماعي** ، ترجمة بوعبد الله غلام الله ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،1983.

16. باسم محمد ولي و آخر :- **المدخل إلى علم النفس الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، الأردن ،2004.

17. بوفجلة غياث :- **الأسس النفسية للتكوين و مناهجه** ، د – ط ، ديوان المطبوعات الجامعية ،بن عكنون ، الجزائر ، 1984 .

18. بلال محمد إسماعيل :- **إدارة الموارد البشرية** ،الطبعة الأولى، دار الجامعة العربية الجديدة ،الإسكندرية ،2004 .

19. باسمة كيال:- **تطور المرأة عبر التاريخ** ، الطبعة الأولى ، مؤسسة عز الدين للطباعة و النشر ، بيروت ،1981.

20. بوحفص مباركي:- **العمل البشري** ، الطبعة الثانية ، دار الغرب ، (وهران) الجزائر ، 2004 .

21. بيار بورديو :- **الهيمنة الذكورية** ، ترجمة سلمان قعفراني ، الطبعة الأولى ، دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، 2009 .

22. تغاريد بيضون :- **المرأة و الحياة الاجتماعية في الإسلام** ، د- ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985.

23. جاك هارمان:- **خطابات علم الاجتماع في النظرية الاجتماعية** ، ترجمة العياشي عنصر ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ،2010 .

24. – جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي :- **مفاهيم علم النفس الاجتماعي** ، د- ط ، دار الهدى ، قسنطينة (الجزائر) ، 2006 .

25. جابر نصر الدين و لوكيا الهاشمي :- **مفاهيم أساسية في علم النفس الاجتماعي** ، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية ، جامعة منتوري بقسنطينة ، 2003 .

26. جون سكوت:- **خمسون عالما اجتماعيا أساسيا المنظرون المعاصرون** ، ترجمة محمود محمد حلمي، الطبعة الأولى ، مكتبة الإسكندرية ، بيروت ،2009 .

27. جودت بني جابر :- **علم النفس الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ،2004 .

28. جبوفاني بوسينو:- **نقد المعرفة في علم الاجتماع** ، ترجمة محمد عرب صاصيلا ، المؤسسة الجامعية ،بيروت ،1995.

29. جمال مجدي حسين :- **سوسيولوجيا المجتمع** ،د . ط، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة ، 2007 .

30. جورج ريتزر:- **موسوعة النظرية الاجتماعية** ،ترجمة مصطفى خلف عبد الجواد ،الطبعة الأولى ،جامعة القاهرة، مصر،2006 .

31. جون ليتشه :- **خمسون مفكرا أساسيا معاصر**، مركز دراسات الوحدة العربية ، الطبعة الأولى، بيروت،2008.

32. حامد عبد السلام زهران :- **علم النفس الاجتماعي** ،الطبعة الخامسة ،عالم الكتب (جامعة عين الشمس)،د . ب ،د . س.

33. حبيب الأسدي :- **التوجيه المهني وعلاقته بتنمية القوى العاملة**، مؤسسة الثقافة العمالية ، بغداد ،1980 .

34. الحسن إحسان محمد :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، د . ط ، مطبعة الجامعة ،بغداد ،1990.

35. حسين عبد الحميد أحمد رشوان :- **علم اجتماع التنظيم** ، د . ط ، مؤسسة شباب الجامعة ،الإسكندرية ،2004.

36. حسين عبد الحميد أحمد رشوان:- **علم الاجتماع المرأة** ، د- ط ، المكتب الجامعي الحديث ، 1998.

37. خالد صالح صالح محمود :- **مشكلات الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية بدور حضانة المعاقين** ، الطبعة الأولى ، المكتب الجامعي الحديث ، الازرايطة ،الإسكندرية ،2009.

38. خالد حامد:- **المدخل إلى علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، دار الجسور ، المحمدية (الجزائر) ، 2008.

39. ريتشارد سينيت :- **ثقافة الرأسمالية الجديدة** ، د . ط ، دار الفارابي ، بيروت ، د . س .

40. رحاب محمود صديق:- **التفاعل الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة (الإسكندرية) ، 2007.

41. زاهد محمد ديري :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ،دار الثقافة ، عمان ، 2011.

42. سامية مصطفى الخشاب:- **النظرية الاجتماعية ودراسة الأسرة** ، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ،1982.

43. سلوى محمد عبد الباقي :- **موضوعات في علم النفس الاجتماعي** ،الطبعة الأولى ، مركز الإسكندرية للنشر و التوزيع ، القاهرة (الإسكندرية) ،2002 .

44. سليمان مظهر :- **علم النفس الاجتماعي (نظرية المواجهة النفسية الاجتماعية مصدر المجابهة)** ، الطبعة الأولى ، دار ثالة ، الأبيار (الجزائر) ،2010.

45. سمير عبده :- **المرأة العربية بين التخلف و التحرر** ، الطبعة الأولى ، دار الآفاق الجديدة ، بيروت ، 1980.

46. سناء الخولي :- **الأسرة و الحياة العائلية** ،د . ط ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،2003 .

47. السيد رشاد غنيم :- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع** ،د . ط ،دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2008 .

48. السيد عبد الحميد عطية :- **أساسيات ممارسة طريقة العمل مع الجماعات**(الدراسة و العمليات) ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،2007.

49. السيد عبد العاطي السيد و محمد أحمد بيومي :- **علم الاجتماع الاقتصادي** ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ، د . ط ،2004 .

50. السيد عبد العاطي وآخرون:- **نظرية علم الاجتماع الاتجاهات الحديثة و المعاصرة** ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية، 2004.

51. السيد علي شتا :- **التفاعل الاجتماعي و المنظور الظاهري** ، الطبعة الأولى ،المكتبة المصرية ،الإسكندرية،2004 .

52. السيد محمد بدوي:- **علم الاجتماع الاقتصادي**، د . ط ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،د . س .

53. شاكر حسين الخشالي:- **نظريات معاصرة في علم الاجتماع**، د- ط ، الأكاديمية العربية ، الدنمارك ،2011 .

54. شحاتة صيام:- **النظرية الاجتماعية من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** ، الطبعة الأولى ،دار الشروق ، مصر العربية، (القاهرة) .

55. صابر عبد الباقي:- **مبادئ علم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، جامعة الملك فيصل ، السعودية ، د . س.

56. الصديقي سلوى عثمان:- **أساسيات في طريقة العمل مع الحالات الفردية في الخدمة الاجتماعية** ،المكتب الجامعي الحديث ،1998.

57. صلاح الدين شروخ:- **علم الاجتماع التربوي** ، الطبعة الأولى ،دار العلوم ، عنابة (الجزائر)،2004.

58. عاطف وصفي :- **الأنثربولوجيا الثقافية** ، د . ط ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،1971 .

59. عائشة التايب:- **النوع و علم الاجتماع العمل و المؤسسة** ، الطبعة الأولى ، منظمة المرأة العربية للنشر و التوزيع ، مصر ، 2011 .

60. عبد الباسط عبد المعطي :- **اتجاهات نظرية في علم الاجتماع** ، العدد44 ، عالم المعرفة ، الكويت ، 1981.

61. عبد الحميد لطفي :- **علم الاجتماع** ، الطبعة السابعة ، دار النهضة العربية ، بيروت ،1981.

62. عبد الرزاق الرحاحلة :- **السلوك التنظيمي في المنظمات** ، الطبعة الأولى ، مكتب المجتمع العربي ، عمان (الأردن) .

63. عبد العزيز علي:- **نظريات علم الاجتماع(تصنيفاتها، اتجاهاتها و بعض نماذجها)** ،د . ط ، دار الكتب ، جامعة الموصل (العراق) ،1981 .

64. عبد الفتاح محمد دويدار :- **أصول علم النفس المهني و تطبيقاته** ، د . ط ،دار النهضة العربية ، بيروت ،1995.

65. عبد الهادي الجوهري و مجموعة من الأساتذة :- **علم الاجتماع و الرعاية الاجتماعية** ، مرجع إلكتروني من الموقع www.kotobarabia.com .

66. عجة الجيلالي:- **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية** ، الطبعة الأولى ، دار الخلدونية ، الجزائر ،2005 .

67. عبد الله محمد عبد الرحمن:- **النظرية في علم الاجتماع** ، الجزء الأول ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ،2003 .

68. عبد الله محمد عبد الرحمان :- **علم الاجتماع الصناعي** ، د – ط ، مطبعة البحيرة ، الإسكندرية ، د– س.

69. عبد القادر جغلول :- **تاريخ الجزائر الحديث** ،ترجمة فضيل عباس ، الطبعة الثالثة ، دار الحداثة ، 1983.

70. عبد الرحمان حاجي :- **ورقلة تاريخ و حضارة** ، د . ط ،دار النشر ، الجزء الأول ، الجزائر ،2010 .

71. عبد الغني مغربي :- **الفكر الاجتماعي عند ابن خلدون** ، ترجمة محمد الشريف بن دالي حسين ، د– ط ، المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر، د– س.

72. عبد الرحمان الوافي :- **في سيكولوجية المرأة** ، د– ط ، دار هومة ، د– س .

73. عثمان عمر بن عامر :- **مفاهيم أساسية في علم الاجتماع والعمل الاجتماعي**، الطبعة الأولى ، دار الكتب الوطنية ، بنغازي ،2002 .

74. عدنان يوسف العتوم :- **علم النفس الاجتماعي**، الطبعة الأولى ، مكتبة الجامعة ، الشارقة ،2009 .

75. علي الحوات:- **النظرية الاجتماعية اتجاهات أساسية** ،د . ط ، المنشورات الجامعة المفتوحة ، طرابلس ،1997.

76. علي عبد الرزاق جبلي :- **علم الاجتماع التنظيم** ،د . ط ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة ، د – س.

77. علي ليلة:- **البنائية الوظيفية في علم الاجتماع و الانثربولوجية** ،د . ط ، دار المعارف ، القاهرة ، 1982.

78. علي ليله:- **روبرت ميرتون و التجديد داخل البنائية الوظيفية** ، المكتبة المصرية ،الإسكندرية ، 2006.

79. علياء شكري و آخرون :- **المرأة في الريف و الحضر (دراسة لحياتها في العمل و الأسرة)** بدون طبعة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية،1988.

80. علياء شكري و آخرون :- **علم الاجتماع العائلي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان (الأردن) ،2009 .

81. غريب سيد أحمد :- **علم الاجتماع ودراسة المجتمع** ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،1998.

82. غريب عبد السميع غريب:- **علم الاجتماع مفهوماته و موضوعاته**، الطبعة الأولى ،مؤسسة شباب الجامعة ، عمان (الأردن) ،2009 .

83. غني ناصر حسين القريشي :- **المداخل النظرية لعلم الاجتماع** ، الطبعة الأولى ، دار صفاء الأردن ، 2011.

84. فريدريك إنجلز:- **موجز رأسمال** ، ترجمة فالح عبد الجبار ، الطبعة الأولى ،دار الفارابي ، سلسلة دفاتر ماركسية الرقم 1، بيروت (لبنان) ، 2013 .

85. فرج الله صالح ديب و نبيلة بريب :- **قضايا المرأة العربية و الإنتاج (نموذج المرأة الفلسطينية)** ، د – ط ، دار الحداثة ، بيروت(لبنان) ، 1981.

86. فليب كابان و جان فرانسوا دورتيه:- **علم الاجتماع من النظريات الكبرى إلى الشؤون اليومية** ،ترجمة إياس حسن، الطبعة الأولى ،دار الفرقد،سوريا،2010.

87. فهمي سليم الغزوي و آخرون :- **المدخل إلى علم الاجتماع** ،الطبعة الأولى ، دار الشروق ،عمان ،1992.

88. فيصل حسونة :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الثانية ،دار أسامة ، عمان(الأردن)، 2011.

89. فيليب جونز:- **النظريات الاجتماعية و الممارسة البحثية** ، ترجمة محمد ياسر الخواجة ،الطبعة الأولى، مصر العربية ، 2010 .

90. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح:- **سيكولوجية المرأة العاملة** ، الطبعة الأولى ،دار النهضة العربية، بيروت ،1984.

91. كليث ديفيز:- **السلوك الإنساني في العمل** ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي ،دار النهضة المصرية ، القاهرة ،1974.

92. كمال عبد الحميد الزيات:- **العمل و علم الاجتماع المهن**، الطبعة الأولى، دار غريب ،القاهرة ،2001.

93. ماكس فيبر:- **الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية** ، ترجمة ،محمد علي مقلد ، د . ط ، مركز الإنماء القومي ،بيروت ، د . س .

94. ماهر تريمش:- **إعادة الإنتاج في سبيل نظرية عامة لنسق التعليم**، الطبعة الأولى ،دار النهضة ،بيروت ،2007 .

95. محمد التُونجي :- **أخلاقيات المهنة و السلوك الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، دار وائل ، عمان (الأردن)، 2011 .

96. محمد الجوهري :- **علم الاجتماع النظرية و الموضوع و المنهج** ، الطبعة الأولى ،دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،1992 .

97. محمد الجوهري و آخرون:- **علم الاجتماع الاقتصادي** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ، 2009 .

98. محمد المغربي :- **السلوك التنظيمي (سلوك الفرد و الجماعة في التنظيم)**، الطبعة الثانية ، دار الفكر ،عمان ،1994.

99. محمد المهدي بن عيسى :- **علم الاجتماع التنظيم (من سوسيولوجية العمل سوسيولوجية المؤسسة)** ، الطبعة الأولى ، مطبعة امبابلاست ،الجزائر ،2010 .

100. محمد النوبي محمد علي:- **مقياس التفاعل الاجتماعي**، الطبعة الأولى ، دار صفاء ،الأردن ،2010 .

101. محمد صالح بهجت:- **عمليات خدمة الجماعة** ،د . ط ،المكتب الجامعي الحديث ، د . ب ،1985.

102. محمد عبد الكريم الحواري:- **النظرية المعاصرة في علم الاجتماع (التوازن التفاضلي صيغة توليفية بين الوظيفية و الصراع)**، الطبعة الأولى ، دار مجدلاوي ، الأردن ،2008 .

103. محمد علي محمد:- **علم الاجتماع التنظيم** ، د . ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د . س .

104. محمد فؤاد حجازي:- **الأسرة و التصنيع** ، الطبعة الثالثة ، مطبعة التقدم للنشر و التوزيع ، الإسكندرية ، 1975.

105. محمد محمود الجوهري:- **علم الاجتماع الصناعي و التنظيم** ، الطبعة الأولى ، دار المسيرة ، عمان ،2009.

106. محمود عودة:- **أسس علم الاجتماع** ، د . ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1993 .

107.محمود فؤاد حجازي:- **البناء الاجتماعي** ، دار غريب للطباعة ، القاهرة ، 1979.

108.مصطفى بوتفنوشت:- **العائلة الجزائرية التطور و الخصائص الحديثة** ، ترجمة دمري أحمد ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1984.

109.مصطفى خلف عبد الجواد:- **قراءات معاصرة في علم الاجتماع** ، مركز البحوث و الدراسات الاجتماعية ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ،2002 .

110.مصطفى الخشاب :- **دراسات في علم الاجتماع العائلي** ، د- ط ، دار النهضة العربية ، بيروت ،1985.

111.منير نوري :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، مكتبة المجتمع العربي ، عمان ، 2011.

112.معن خليل عمر:-**نظريات معاصرة في علم الاجتماع** ، الطبعة الثانية ، دار الشروق ، الأردن ،2008.

113.مهدي محمد القصاص:- **علم الاجتماع العائلي**، د ـ ط ، جامعة المنصورة ، الإسكندرية ، 2008 .

114.مجموعة من المؤلفين :- **موسوعة القرن** ، الطبعة الأولى ، دار المتوسطية ، تونس ، 2006 .

115.نبيل عبد الهادي :- **علم الاجتماع التربوي**، الطبعة الأولى، دار اليازوري العلمية ، الأردن ،2007 .

116.نور الدين حاروش :- **إدارة الموارد البشرية** ، الطبعة الأولى ، دار الأمة ، برج الكيفان (الجزائر)،2011 .

117.هشام شرابي :- **مقدمة لدراسة المجتمع العربي** ، الطبعة الثانية ، دار الأهلية ، بيروت ، 1981.

118.هشام محمد نور جمجوم :- **سيكولوجية الإدارة** ، الطبعة الأولى ، دار الهلال ، بيروت ، 2008.

III. الكتب المنهجية

119. جمال محمد أبو شنب :- **البحث العلمي التصميم و التنفيذ التجريبي** ، الجزء الثاني ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة ،2007.

120.جمال معتوق:- **منهجية العلوم الاجتماعية و البحث الاجتماعي** ، الطبعة الأولى ، مؤسسة بن مرابط ، الجزائر،2009.

121.حسين عبد الحميد رشوان:- **في مناهج العلوم** ، الطبعة الثانية ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ،2003.

122.ريمون كيفي و لوك قان كمبنهود:- **دليل الباحث في العلوم الاجتماعية** ، ترجمة :- يوسف الجباعي ، المكتبة المصرية ،بيروت (لبنان) ،1997.

123. عبد الوهاب إبراهيم:- **أسس البحث الاجتماعي**، د . ط ، مكتبة النهضة العربية ، القاهرة ،1985.

124.العربي بلقاسم فرحاتي :- **البحث الجامعي بين التحرير و التصميم و التقنيات** ، الطبعة الأولى ، دار أسامة ،الأردن (عمان)،2012.

125.عمار بوحوش و محمد محمود الذنيبات :- **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث** ، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2003.

126.فضيل دليو :- **دراسات في المنهجية** ، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع ، الطبعة الرابعة ، الجزائر،2011 .

127.فيروز زرارقة وآخرون :- **في منهجية البحث الاجتماعي** ،الطبعة الأولى ، منشورات مكتبة اقرأ ، قسنطينة (الجزائر) ، 2007 .

128.مادلين غراويتز:- **مناهج العلوم الاجتماعية** ،ترجمة ،سام عمار ، د . ط ، المنظمة العربية للتعريب ،دمشق ،1993.

129.مدحت أبو النصر :- **قواعد و مراحل البحث العلمي (دليل إرشادي في كتابة البحوث) ،إعداد الرسائل الماجستير و الدكتورة** ،القاهرة 2004.

130.موريس أنجرس :- **منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية** ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصبة ، الجزائر ، 2006.

IV. القواميس و المعاجم

131.إبراهيم مذكور(إعداد نخبة من الأساتذة):- **معجم العلوم الاجتماعية** ، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ،1975 .

132.أحمد زكي بدوي:- **معجم المصطلحات علم العلوم الاجتماعية**، د-ط ، دار الكتاب المصرية ،بيروت ،1978.

133.البُرعي محمد ، و محمد التُويجري : - **معجم المصطلحات الإدارية** ،الطبعة الأولى، مكتبة العبيكان ، د ـ ط ،1414 هـ.

134.جان فرنسوا دورتيه:- **معجم العلوم الانسانية** ، ترجمة جورج كتورة ، مؤسسة مجد ، بيروت ،2008.

135.الجمعية التاريخية الوفاء للشهيد لولاية ورقلة :- **قاموس الشهيد لولاية ورقلة** ، الطبعة الأولى ، مؤسسة الآمال للطباعة ، الوادي (الجزائر) ، 2006.

136. ريمون بودون وف . بوريكو :- **المعجم النقدي لعلم الاجتماع** ، ترجمة سليم حداد ، الطبعة الثانية ، المؤسسة الجامعية ، لبنان (بيروت) 2007 .

137.عمار الطيب كشرود:- **معجم مصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيمي و الإدارة** ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، لبنان، 2007 .

138.محمد عاطف غيث :- **قاموس علم الاجتماع** ، دار المعرفة الجامعية ، الازرايطة (الإسكندرية) ،2006.

139.معن خليل العمر :- **معجم علم الاجتماع المعاصر** ، الطبعة الأولى ، دار الشروق، عمان 2006.

140.معن خليل عمر :- **معجم علم الاجتماع المعاصر**، الطبعة الأولى ، دار الشروق ، عمان (الأردن) ، 2000 .

V. الرسائل و الأطروحات

141.أحمد حيمود :- **المكانة الاجتماعية لتلميذ مرحلة التعليم الثانوي و علاقته بمفهوم الذات الاتجاهات نحو النشاط** ،رسالة دكتوراه علوم في نظرية و منهجية التربية لبدنية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،قسم التربية البدنية ،جامعة قسنطينة ، غير منشورة ،2009-2010.

142.بن زيان مليكة:- **عمل الزوجة و انعكاساتها على العلاقات الزوجية** ،رسالة في علم النفس الاجتماعي و الاتصال ،جامعة منتوري قسنطينة ،2003-2004.

143.بوبكر عائشة:- **العلاقة بين صراع الأدوار و الضغط النفسي لدى الزوجة العاملة** ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،رسالة ماجستير في علم النفس عمل و تنظيم ، جامعة منتوري ،قسنطينة، منشورة ،2007.

144.حمادي منوبية:- **هوية العامل المتقاعد و تفاعلاته بعد انتقاله إلى الحياة الاجتماعية اليومية** ،دراسة ميدانية بولاية ورقلة ، (الجزائر)، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم و الديناميكيات الاجتماعية و المجتمع ،2012-2013.

145.حمداش نوال :- **الإجهاد المهني لدى الزوجة العاملة الجزائرية و استراتيجيات التعامل معها** ،مذكرة دكتوراه في علم النفس ، قسم علم النفس و علوم التربية، رسالة غير منشورة، جامعة قسنطينة ،2002-2003.

146.سمية بن عمارة:**صراع الأدوار لدى الأم العاملة و علاقته بتوافقها الزواجي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم علم النفس و علوم التربية ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2006.

147. عبد الكريم بزاز:- **علم الاجتماع بيار بورديو**، دراسة لنيل شهادة دكتوراء ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية،جامعة متنوري قسنطينة ،منشورة ،2006-2007.

148.لعبيدي نادية:- **المكانة الاجتماعية للمسن في الأسرة الجزائرية** ، رسالة الماجستير في علم الاجتماع العائلي،قسم علم الاجتماع و الديمغرافيا، جامعة الحاج الخضر بباتنة،2008-2009.

149.ليليا صويلح:- **سياسة التشغيل في الجزائر ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراء في تنمية الموارد البشرية** ،جامعة منتوري(قسنطينة)،2011-2010.

150.محمد المهدي بن عيسى :- **ثقافة المؤسسة (دراسة ميدانية للمؤسسة الاقتصادية العمومية في الجزائر)،حالة بايب غاز PIPE GAZ**،رسالة الدكتوراه في علم الاجتماع ،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة الجزائر،منشورة.

151.مختار بشتله:- **أثر نقل التكنولوجيا و انعكاساتها على الشغل في ظل التحولات إلى اقتصاد السوق**، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنمية ،كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية،جامعة منتوري ،قسنطينة ،2005-2006 منشورة.

152.مصطفى عوفي:- **الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر**، رسالة دكتوراء في علم الاجتماع التنمية ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية ،جامعة قسنطينة ، غير منشورة ،2002-2003.

153.مليكة الحاج يوسف: **آثار عمل الأم على تربية أطفالها (دراسة ميدانية لبعض الأمهات العاملات بمدينة شراقة)**،رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع،كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ،قسم علم الاجتماع ،جامعة الجزائر ،2002-2003.

154.نبراس محمد آل مراد:- **أثر إستخذام برامج بالألعاب الحركية و الألعاب الاجتماعية المختلفة في تنمية التفاعل الاجتماعي** ، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه،كلية التربية ، جامعة الموصل ، العراق،2004.

VI. الملتقيات و المحاضرات

155.أحمد بعلبكي:- **لقاء حول علم الاجتماع المهن و مهنة التدقيق المحاسبي** ، كلية العلوم الاجتماعية ،جامعة طَيُونة (لبنان) ،بتاريخ 5-06-2002.

156.،www.lb.org/sociologylb/lsa/arabe/etudes/article/.5htm ,Lebanese Sociology Association.19-06-2013,21:44

157.أحمد رميتة:- **علم الاجتماع المهن** ،محاضرة السنة الثانية ماجستير(مدرسة الدكتوراه) ، 01-02- 2012 ، بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

158.إيمان حايف إغيل أحريز و آخرون :- **معرفة حقوق النساء و الأطفال في الجزائر** ، مركز الإعلام و التوثيق (CIDDEF) ، الجزائر ،فبراير 2009 .

159.رمضان عمومن:- **عمل المرأة بين صراع الدور و الطموح ،الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال و جودة الحياة في الأسرة** ،جامعة قاصدي مرباح ورقلة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية ،أيام10/09أفريل2013.

160.فريدة صادق زوزو:- **أثر عمل المرأة خارج البيت باستقرار بيت الزوجية** ، ورقة عمل في المؤتمر الدولي حول ظاهرة الطلاق ؛الأسباب ؛ و الآثار ؛العلاج ؛ جامعة الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة،21-04/22-2004م.

161.سارة الخميني:- **ملتقى أساليب تطوير التدريب الميداني لتحقيق أهداف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية** ،كلية الخدمة الاجتماعية ، المملكة العربية السعودية 2005.

162.الطيب العماري :- **التحولات السوسيو ثقافية في المجتمع الجزائري و إشكالية الهوية** ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،عدد خاص بالملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ،جامعة محمد خيضر بسكرة.

163.الماحي ثريا:- **نحو إستراتيجية فعالة لخلق علاقة مستقرة بين سوق التعليم و سوق العمل كحل للبطالة و طريق للتنمية المستدامة** ، الملتقى الوطني بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير.

164.مازن سليمان الحوش و بن دار نسيمة:- **علاقة الأنماط التربوية الأسرية ببعض المشكلات الأسرية والمدرسية** ، الملتقى الوطني الثاني حول الاتصال وجودة الحياة في الأسرة،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، أيام 10/09 أفريل 2013.

165.محمد المهدي بن عيسى و إيناس بوسحلة :- **تجاوز الإعاقة الحركية بين آليات الدمج و تشكيل الهوية** ، الملتقى الدولي الأول حول الهوية و المجالات الاجتماعية في ظل التحولات السوسيوثقافية في المجتمع الجزائري ،2011.

VII. المجلات و الجرائد

166.أكرم حجازي :- **الموجز في النظريات الاجتماعية و التقليدية و المعاصرة** ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، العدد عشرون،2005.

167.ألطاف ياسين خضر،- **الذكاء الانفعالي و علاقته بالمكانة الاجتماعية لدى موظفات جامعة بغداد**،مجلة البحوث التربوية ، العدد الثاني و الثلاثون ، كلية التربية ، قسم رياض الأطفال ، بغداد.

168.بشار السليم و يسري العلي:- **علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلموا المدارس الثانوية في الأردن** ،مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية و النفسية ،المجلد العشرون : العدد الثاني ،جامعة البلقان ،الأردن.

169.بلقاسم الحاج :- **النظام الأبوي الجزائري و علاقته بمظاهر تغيّر المكانة الاجتماعية للمرأة**،مجلة العلوم الاجتماعية ، جامعة الجزائر،2011.

170.بلقاسم سلاطنية :- **التكوين المهني و التنمية رؤية امبريقية عن كيفية طرح و معالجة مشكلة بحث في علم الاجتماع** ، العدد الأول ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ،جامعة محمد خيضر بسكرة (الجزائر)،2001.

171.التقرير الوطني لتنمية البشرية حول تحليل الوضع الوطني:- **الحقوق الانسانية للمرأة و المساواة على أساس النوع الاجتماعي**، المرسوم التنفيذي للعمل المرأة ،الجزائر،2008-2011.

172.التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية إعداد الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة و قضايا المرأة :- **برنامج بيجين15 التقدم المحرز في تنفيذ مجالات الاهتمام الحاسمة في منهاج عمل بيجين و المبادرات والإجراءات الأخرى المحددة في الوثيقة الختامية** ، الجزء الثاني ، الدورة الاستثنائية الثالثة و العشرين للجمعية العامة ، .
http/www ALGERIA –FORMTTED 1 MODE DE COMPATBILITE04/11/2013

173.عبد الرزاق جذوع محمد و بلقيس عبد حسين العبيدي:- **المكانة الاجتماعية و الاقتصادية لمعلمة الروضة و علاقتها بأساليب التنشئة الاجتماعية للأطفال الرياض** ، دراسة ميدانية في محافظة ديالى ، مجلة الفتح ، العدد31.

174.العقبي الأزهر:- **المراكز و الأدوار الاجتماعية و محدداتها الثقافية في النظام الأسري** ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ،جامعة محمد خيضر،بسكرة (الجزائر)، العدد الثامن،2012.

175.علي برى:- **أهمية دراسة الحرف اليدوية دراسة ميدانية تفلومنهجية بالبحرين** ، مجلة فصلية علمية متخصصة بالتراث الشعبي ، البحرين ، يوم التصفح 14-07-2013 ، الساعة 18:40 ،الموقع
www.folkculturebh.org/ar/index.php;issue=13page=show.article=24

176.علي بن يحي سليمة:- **الحراك المهني في المجتمع الصناعي** ، مقالة إلكترونية منشورة ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المركز الجامعي خميس مليانة، الجزائر.ساعة التصفح 8:00، يوم25-07-2013.

177.عمار مانع:- **المرأة العاملة في المنظومة التشريعية الجزائرية** ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة منتوري ،قسنطينة ، العدد 29،جوان2008.

178.عمر داود:- **التصنيف الطبقي بين الآبيتوس و الرأسمال قراءة في سوسيولوجية بيار بورديو** ، مجلة الواحات للبحوث و الدراسات ،العدد 18،جامعة غرداية (الجزائر)،2013.

179.فاطمة ربيع:- عنوان المقالة **مساهمة المرأة في استقرار الأسرة الجزائرية و تحسين مستواها المعيشي**، www. Swat- alahrar.net/oldist/modules جريدة صوت الأحرار الالكترونية ،يوم 31-01-2012 ، تاريخ التصفح16-08-2013، ساعة6:00.

180.فطيمة دريد :- **مظاهر التغير القيمي في الأسرة الجزائرية دراسة ميدانية مدينة باتنة نموذجا** ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية, العدد 08 جانفي2009، جامعة سطيف.

VIII. المقالات و المواقع الالكترونية

181.خالد عبد الفتاح :، **نظرية الممارسة لبيير بورديو**- مقالة، ساعة التصفح 18:35، يوم 23-12-2012.

182.عبد الحق عباس:- **حواء ضحية قمع ثقافي و اجتماعي و آخر سياسي في الجزائر** ، ميدل أيست أولاين ، مقالة ،12-07-2013.

183.محمد عكاوي :- **قراءة في كتاب اللغة و السلطة الرمزية** ،الساعة التصفح 7:00، يوم 17-12-2012.

184.زهير الخويلدي :- **مقالة حول العمل والحرفة و الفعل**.nabanews.17-05-2009-htm. www . Annaba ,org ،تاريخ التصفح12-9-2013 ، الساعة20:25.

185.بدر الدين السباعي :- **أضواء على قاموس الصناعات الشامية** ، د . ط، د . س ، ص 37-38، الجزء36.

186.www, Wikipedia ,org ,article /profession/12-8-2013,18:00

187.BESMA _ http:www/mentouri.ibda3.org. مفهوم الوظيفة العامة و الموظف العام. يوم التصفح 25-08-2013 ، ساعة التصفح4:00

188.مسارات مهنية:- مقالة حول الوظيفة و المهنة http:/ www/ masarat,blog,com,article، يوم التصفح 12-07-2013 ، الساعة11:00.

189.www.Feldo.net/ Society Social Influences ,Social Status ,PM 20:30/25-03-2013.

190.الأدوار الاجتماعية و الرتب المتواجدة في الميكروسوسيولوجي،Part1/ Alejtema / www.Alshirazi.Com/Compilations/Sociologie ،تاريخ التصفح 05-03-2013، ساعة التصفح 15:01.

www.Booksirag.Statu Sociale .yoo7.com تاريخ التصفح 13-02-2013 ،ساعة التصفح 10:15.

191.www/http/ Office National des Statistiques.com , 2008.

192.www/http/ Office National des Statistiques.com, **Emploi Et Le Chomage**, Au Quatrième Trimestre 2006.

193.لميس أبو نحلة :- **مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي و عوائده** ، معهد دراسات المرأة ،جامعة بيزريت ،2005.

194.عايد سبع السلطاني:- **التفاعل الاجتماعي**، وزارة التربية و التعليم المديرية العامة لتطوير المناهج ، مقالة ،ساعة التصفح 8:00،يوم 12-05-2013.

195.يحي اليحياوي :- مقالة حول الهيمنة الذكورية لبيير بورديو ، الرباط ، 08-10-2009.
http://www.elyahyaoui.org/domination_masculine.htm09-09-2013.pm19:04.

196.-http://www.y.yassni.over-blog.com/article-53432309.html.12-09-2014. pm 16:28ياسيني ياسين :- مقالة حول تلخيص الهيمنة الذكورية لبيير بورديو2010/2009.

IX. المراجع باللغة الأجنبية

197.Mustapha Boutefnouchet:- **La Famille Algérienne Evolution Et Caractéristique Récentes** , 2ème édition, Alger, SNED, 1982.

X. القواميس و المعاجم

198.Akoun André et autres, **Dictionnaire de Sociologie**, Presses de mame,France1999.

199.Larousse:- **Petit Larousse** ,Librairie Larousse 17,rue du Montparnasse , et Boulevard Raspail ,114 Paris 1972.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مدرسة الدكتوراه

استمارة حول موضوع

الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية

دراسة ميدانية لعينة من العاملات بولاية ورقلة

إعداد الطالبة :

*آسية حفصي

إشراف الدكتور:

* أحمد رميتة

ملاحظة :

هذه الاستمارة متضمنة مجموعة من الأسئلة حول موضوع « الممارسة المهنية للمرأة و علاقتها بإنتاج مكانتها الاجتماعية » لذا الرجاء منكن الإجابة عليها بعناية بعد قراءة كل عبارة و وضع علامة (×) في المكان المناسب الذي يعبر عن رأيك .

علما أن هذه المعلومات التي تدلون بها ستكون موضع السرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي .

السنة الجامعية:2014/2013.

I– بيانات عامة

1- السن: 21-30 ☐ 31 -40 ☐ 41-50 ☐

2- الحالة الاجتماعية: عازبة ☐ متزوجة ☐ مطلقة ☐ أرملة ☐

3- المستوى التعليمي:دون مستوى ☐ابتدائي ☐متوسط ☐ثانوي ☐جامعي ☐ما بعد التدرج ☐

4-نوع المسكن: وظيفي ☐ إيجار ☐ ملك ☐

4–1–إذا كان ملك: مسكن مع العائلة ☐ مسكن مستقل ☐

4–2–إذا كان مسكن مستقل: ملك الزوج ☐ ملك الزوجة ☐

5-المستوى المادي للعائلة: متوسط ☐ حسن ☐ جيد ☐

6- حددي المهنة التي تمارسينها: .....

7-الوضعية المهنية:دائمة (مَرْسَمَةَ) ☐ متعاقدة ☐ متربصة ☐

8 – عدد سنوات العمل: 1-6 ☐ 7-12 ☐ 13-18 ☐ 19-24 ☐ أكثر من 25 ☐

9- هل أنت مسجلة في الضمان الاجتماعي: نعم ☐ لا ☐

II – بيانات حول المؤهلات العلمية الثقافية

10-هل تحصلت على شهادات إضافية : نعم ☐ لا ☐

11- نوعية الشهادة المتحصلة عليها .....

12- هل يساهم المستوى العلمي و الثقافي في تحسين وضعية المرأة و يرفع من مكانتها:يساهم ☐لايساهم ☐

13-هل يقدر أفراد أسرتك مؤهلاتك العلمية و الثقافية:نعم ☐ لا ☐

14-هل تعتقدين أن مستواك العلمي و الثقافي يساعدك على قيامك بدور فعال داخل الأسرة و خارجها:نعم ☐ لا ☐

15-هل يساعدك مستواك التعليمي و الثقافي على فرض سلطتك على الآخرين: نعم ☐ لا ☐

16- بماذا تفسيرين زيادة إقبال المرأة على ممارسة مهنة معينة:.....

III - بيانات حول الاستقلالية المادية

17-هل خطر في ذهنك يوما التخلي عن عملك: نعم ☐ لا ☐

– إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع: لضمان استقرارك المهني ☐ لضمان استقرارك الاجتماعي و الاقتصادي ☐

لضمان المرتب حتى بعد التقاعد ☐ لضمان مستقبلك ☐ أخرى حددها.....

18-هل برأيك المهنة التي تقومين بها بالنسبة لك: ضرورية ☐ إضافية ☐

-إذا كانت ضرورية فيما تتمثل هذه الضرورة في رأيك.....

19-هل تعملين من أجل استقلال:مادي ☐ معنوي ☐ اثنين معا ☐

20-مستوى الدخل:ضعيف ☐ متوسط ☐ مرتفع ☐

21-هل تساهمين في تغطية نفقات العائلة: دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐ إطلاقا ☐

22- هل يكفيك عائدك المادي (دخلك) لتلبية متطلباتك المعيشية: نعم ☐ لا ☐

–إذا كانت الاجابة بنعم هل حقق لك نوع من الرفاهية المادية: نعم ☐ لا ☐

–إذا كانت الإجابة بلا: هل تلجئين إلى عمل إضافي للحصول على أجر مادي ☐

الاستعانة بالآخرين ☐ هناك مصادر دخل أخرى ☐ أخرى حددها.....

23-هل حققت لك وظيفتك استقلال ماديا عن أسرتك:نعم ☐ لا ☐

–إذا كانت الإجابة بلا لماذا في رأيك.....

24- هل تخصصين لنفسك مبلغا معين: نعم ☐ لا ☐

25- في رأيك فيما تستعملينه:.....

26- هل تشعرين بتغير وضعك أثناء ممارستك لوظيفتك داخل الأسرة: نعم ☐ لا ☐

27- نظرتك لذاتك بعد حصولك على مهنة: شعورك بقيمة اجتماعية ☐ زاد التقدير الاجتماعي في نظر الآخرين ☐ زادت الثقة بالنفس و الحاجة لانجاز الشخصي ☐ زاد في تقدير لذاتك

أخرى حددها.....

VI - بيانات حول التدرج الوظيفي

28- هل استفدت من ترقية أثناء عملك: نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم على أي أساس: الأقدمية في العمل ☐ أدائك و كفاءاتك في العمل ☐ الانضباط و تحمل المسؤولية ☐ الخبرة المهنية ☐

- في رأيك فيما أفادتك الترقية.....

29-هل تعتقدين بأن الترقية أفادتك في تعزيز مكانتك: نعم ☐ لا ☐

30-هل سبق لك و أن تلقيت دورة تكوينية أثناء العمل: نعم ☐ لا ☐

31-هل ساعدك هذا التكوين في تحسين وضعك المهني : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى ماذا في رأيك.....

32-هل سبق لك وأن غيرت وظيفتك :نعم ☐ لا ☐

33-هل تفضلين تغيير منصب عملك: نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين لماذا.....

34- هل أنت راضية عن وضعيتك المهنية: نعم ☐ لا ☐

-إذا كانت الإجابة بنعم لأنها:أَثْبَتَتْ وجودك ☐ أشعرتك بالراحة أثناء العمل ☐ لم تجد صعوبة في فهم طبيعة عملك ☐ أخرى أذكرها.....

-إذا كانت الإجابة بلا:لأن المرتب غير كافي ☐ صعوبة عملك وظروفه ☐ لأنك غير راضية عن طبيعة عملك ☐ تفضلين العمل في تخصص آخر ☐ سوء معاملة المسؤولين و جماعة العمل لك ☐

35- هل تعتقدين أن مكانتك التي تكتسبينها نابعة من مستوى وظيفتك التي تعملين بها أو من القطاع الذي تشتغلين فيه.....

VII – بيانات حول المكانة الاجتماعية

36–هل يهتم أفراد أسرتك باستشارتك في المواضيع الأسرية:نعم ☐ أحيانا ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة بنعم فهذا راجع إلى: مكانتك في الأسرة ☐ ثقة أفراد الأسرة في قدرتك على اتخاذ القرار لأنك ☐ لة على اتخاذ القرارات في أسرتك أخرى ☐ ا.....

–إذا كانت الإجابة بلا فهذا راجع إلى:الأسرة لا تشاركك الرأي في اتخاذ القرارات ☐ لأنك غير كفيلة باتخاذ القرارات ☐ هناك أفراد آخرون لهم أولوية في اتخاذ القرار ☐ لا يهمك الأمر ☐

VIII – بيانات حول التفاعل الاجتماعي

37– أين تقضي معظم وقتك في: الأسرة ☐ العمل ☐ جماعة العمل ☐ أخرى حددها.....

38– ماذا يمثل لك مجال عملك رتبها حسب أولوياتك من (5-1): مجرد مجال للعمل فقط ☐ مجال لتكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين ☐ مجال لإثبات ذاتك أكثر و تحقيق مكانة ☐ مجال لكسب الموارد المادية ☐ مجال لشغل وقت الفراغ ☐

39–أين تقضي وقت الفراغ في:المنزل ☐ مع زملاء العمل ☐ مع الأقارب ☐ مع الجيران ☐ في نشاط ثانوي ☐ أخرى حددها.....

40– هل تنتمي إلى جمعية أو نادي : نعم ☐ لا ☐

– إ ذا كانت الإجابة بنعم داخل مجال العمل: نقابة مهنية اتحاد مهني ☐ جمعية عمالية ☐ مجلس علمي ☐ مجلس إداري ☐

– خارج مجال العمل: جمعية نسوية ☐ ترفيهية ☐ تثقيفية ☐ تعليمية ☐

أخرى حددها.....

41–هل تشتركين في الأنشطة هذه الجمعية:دائما ☐ أحيانا ☐ نادرا ☐

42––كيف تتسم علاقاتك الوظيفية مع جماعة العمل داخل هذه التنظيمات : الاحترام و التعاون المتبادل ☐ التضامن و التماسك ☐ التنافس ☐ أخرى حددها.....

43– في رأيك انتمائك كعضو في هذه المجالات زاد من تقدير الآخرين لذاتك: نعم ☐ لا ☐

44- هل سبق لك و أن اكتسبت مركز اجتماعي داخل هذه التنظيمات نعم ☐ لا ☐

45- هل المهنة التي تمارسينها أثرت على مكانتك: سلبا ☐ إيجابا ☐

46-إلى أي حد يمكن اعتبار العمل عاملا مساهما في تغير مكانة المرأة في الجزائر: بدرجة كبيرة ☐ متوسطة ☐

صغيرة ☐

الملحق رقم:02

التعريف بالمؤسسة الجامعية قاصدي مرباح بورقلة

أولا– نشأة و تطور جامعة قاصدي مرباح بورقلة:

أ– نشأة جامعة ورقلة:

أنشأت أول نواة لجامعة ورقلة في سبتمبر 1987 و عرفت تحولات عديدة و متسارعة في هيكلتها التنظيمية و البيداغوجية . فمن مدرسة عليا للأساتذة سنة 1987 إلى مركز جامعي سنة 1997 ثم إلى جامعة ورقلة في 2001.

أنشأت المدرسة العليا للأساتذة بمقتضى المرسوم 88-65 المؤرخ في 22 مارس 1988 ، حيث انطلق العمل فيها بتخصص ليسانس في العلوم الدقيقة لتشهد المدرسة تطورا سريعا و هاما في هياكلها الداخلية.

– في سنة 1997 ارتقت المدرسة إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97/159 المؤرخ في : 10 ماي 1997 ، و تحتوي الجامعة على التنظيم الإداري و البيداغوجي (المجلس العلمي و المجلس الإداري)

– **التأطير البيداغوجي و الإداري في جامعة ورقلة :**

أ– التأطير البيداغوجي:

تتوفر جامعة قاصدي مرباح على كفاءات علمية عالية ، تتكون من أساتذة مؤطرين في المستويين (التدرج و ما بعد التدرج) ، يقدر عددهم سنة 2012 بـ 956 أستاذا موزعين كما يلي :

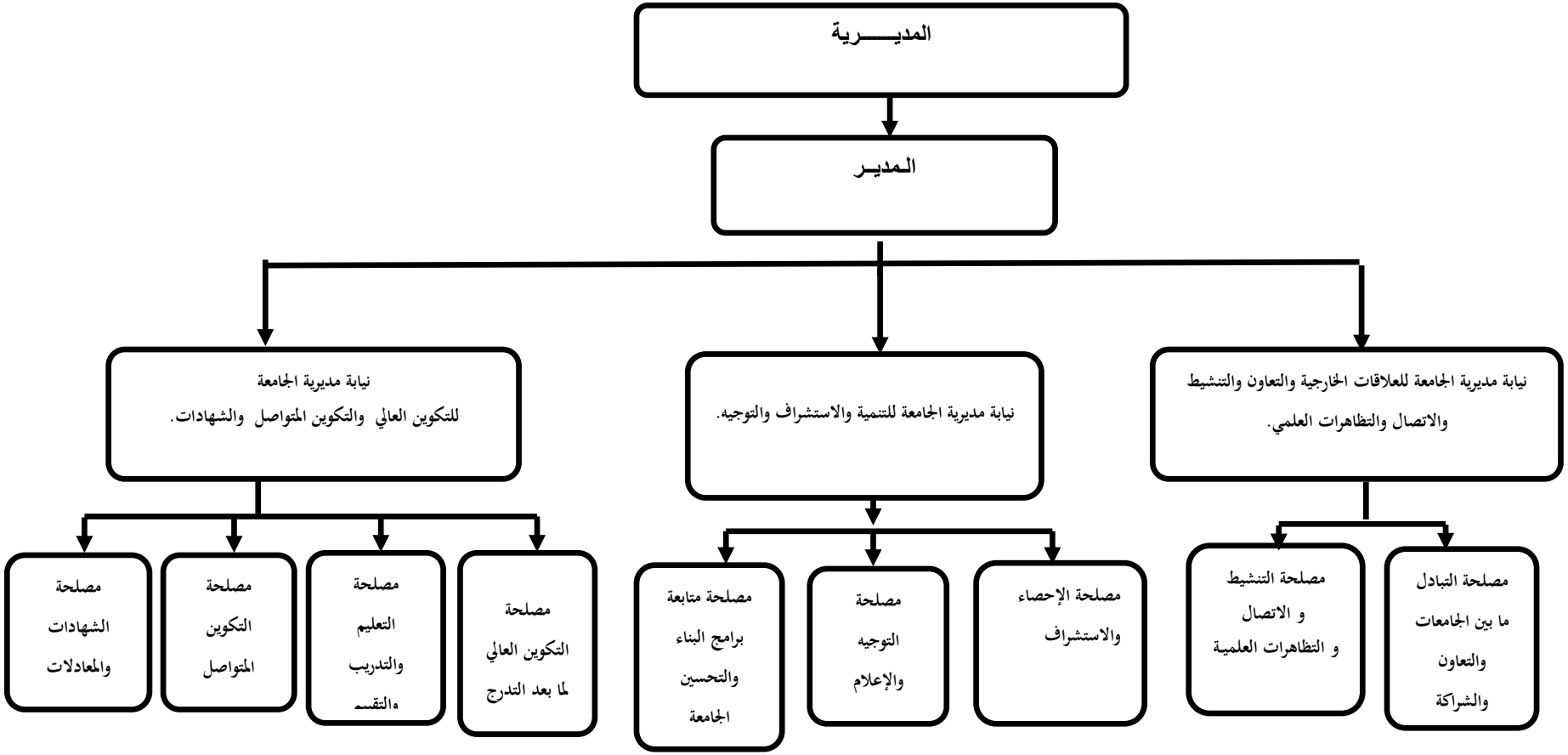
– 36 أستاذ، و 78 أستاذ محاضر (أ) ؛ إضافة إلى 60أستاذ محاضر (ب) ؛و377 أستاذ مساعد (أ) . و 403 أستاذ مساعد (ب) ؛01 أستاذ معيد وأستاذ التعليم الثانوي.

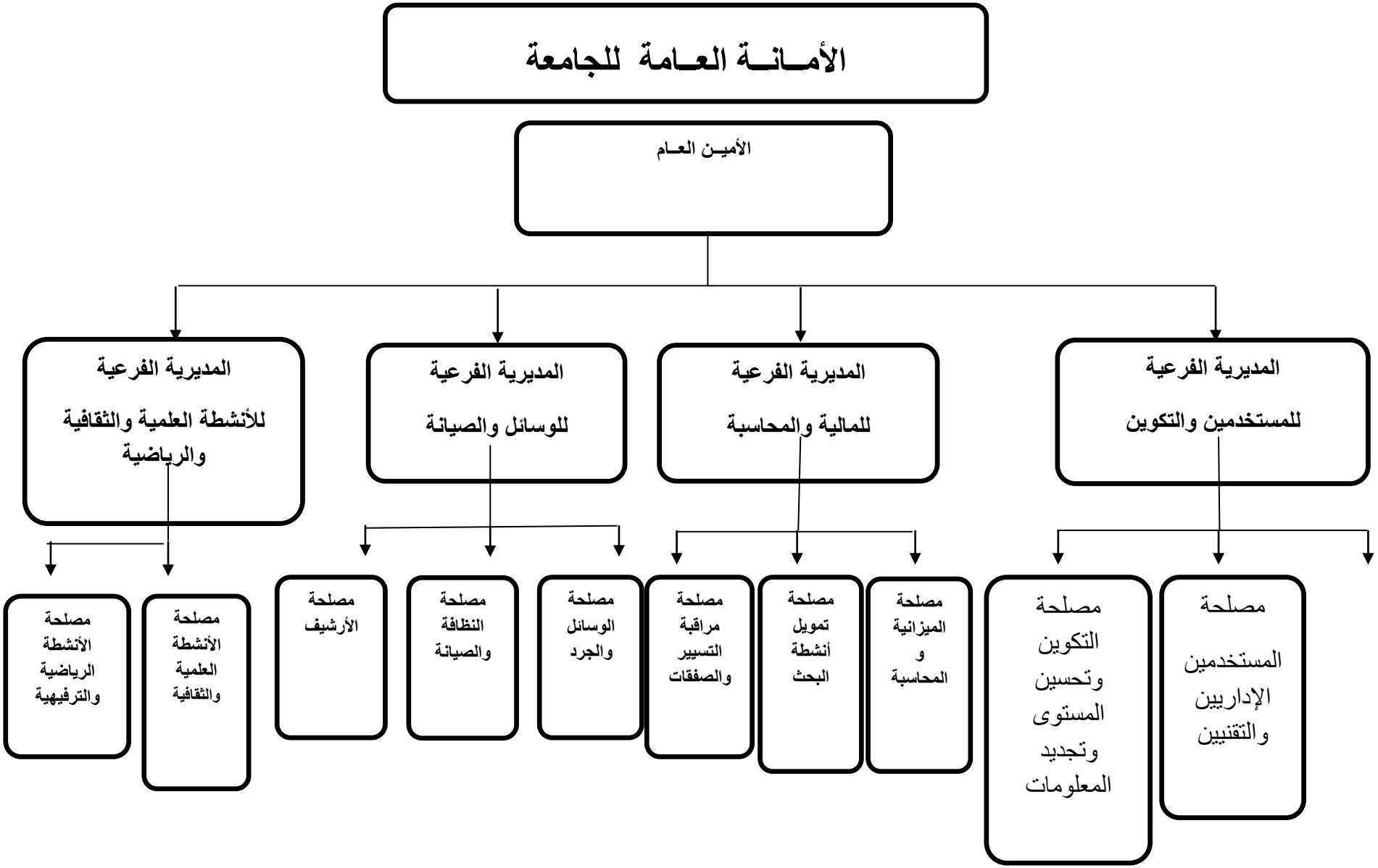
ب– التأطير الإداري :

يضمن تسيير المصالح الإدارية لجامعة ورقلة ، خلال سنة 2012 ، 1337 موظفا و عاملا موزعين كما يلي:

– 545 موظف دائم ؛ و151عامل تأطير ؛ 164عامل تحكم ؛ 230عامل تنفيذي،بالاضافة إلى247عامل مؤقت.

الهيكل التنظيمي للمؤسسة الجامعية قاصدي مرباح بورقلة




الأمـانــة العـامة للجامعة
الأميـن العـام
المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين
المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة
المديرية الفرعية للوسائل والصيانة
المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية
مصلحة المستخدمين الإداريين والتقنيين
مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات
مصلحة الميزانية و المحاسبة
مصلحة تمويل أنشطة البحث
مصلحة مراقبة التسيير والصفقات
مصلحة الوسائل والجرد
مصلحة النظافة والصيانة
مصلحة الأرشيف
مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية
مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية

الملحـق رقـم:03

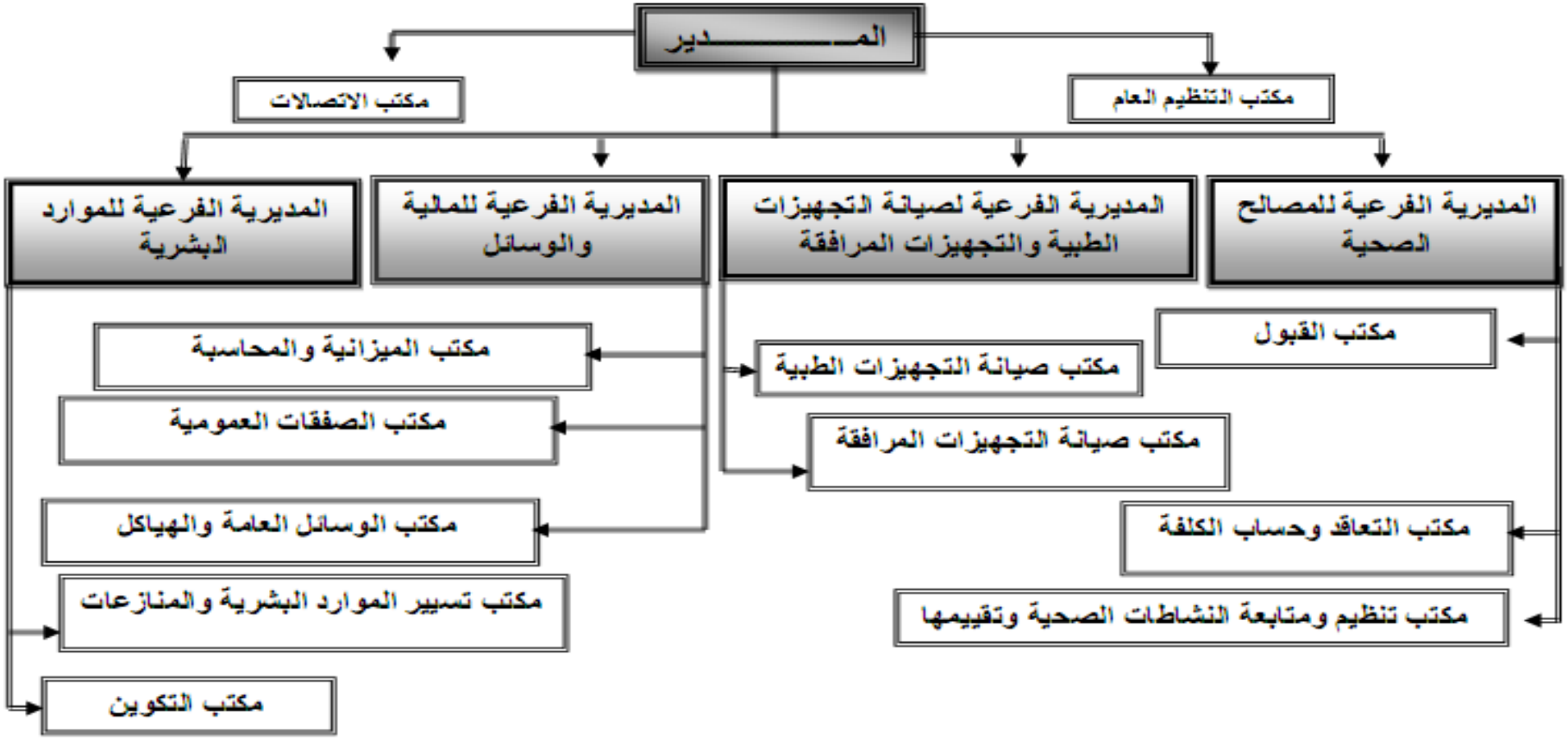
التعريف بالمؤسسة العمومية الاستشفائية محمد بوضياف بورقلة

1- النشأة و التطور:- يعتبر مستشفى محمد بوضياف أحد المستشفيات الكبرى في الجنوب الشرقي من الوطن ، و هو عبارة عن مؤسسة عمومية لها طابع إداري و صحي باعتبارها تمثل القطاع الصحي تحت مسؤولية السلطة العمومية و لها شخصية معنوية و استقلالية مالية ،و لقد تقرر إنشائه إثر مخطط خاص بمشاريع الجنوب و كان ذلك سنة 1966م .إلا أن بداية إنجازه كانت سنة 1974م ، و تم إنشاء المستشفى بتاريخ 22مارس 1989م،و تعود تسميته الى الرئيس الراحل " **محمد بوضياف** " ،و شرع في تشييده بتاريخ 22مارس 1988م و بمرسوم تنفيذي رقم **140/07** المؤرخ في 19ماي 2007م أصبحت مؤسسة عمومية استشفائية معتمدة . يقع بالتحديد في نهج سي الحواس يحده من الناحية الشرقية معهد اللغات الأجنبية و يحده شمالا منطقة زراعية ،أما جنوبا فهو مقابل الشارع العام ، و من الناحية الغربية مؤسسة رياض الأطفال و المركز الشبه الطبي .

تبلغ مساحته 1400م ،يتكون من هيكل تشخيصي و العلاج و الاستشفاء و إعادة التأهيل الطبي؛ تغطي 20873ساكن . و تتوزع المستشفى على مصالح متعددة و مختلفة من حيث التخصص الوظيفي.

و طبقا لمادة **117**من المرسوم التنفيذي ينقسم القطاع الصحي بورقلة إلى قطاعات صحية فرعية نوجزها كالتالي:- قطاع صحي فرعي بالمخاذمة .-قطاع صحي فرعي بالقصر .-قطاع صحي فرعي بني ثور. -قطاع صحي فرعي سيدي خويلد . - قطاع صحي فرعي أنقوسة . – قطاع صحي فرعي بالرويسات .

الهيكـــــل التنظيمـــــي للمـــــؤسسات العمومية الإستشفائية
وفق القرار الوزاري المشترك المؤرخ في : 2009/12/20



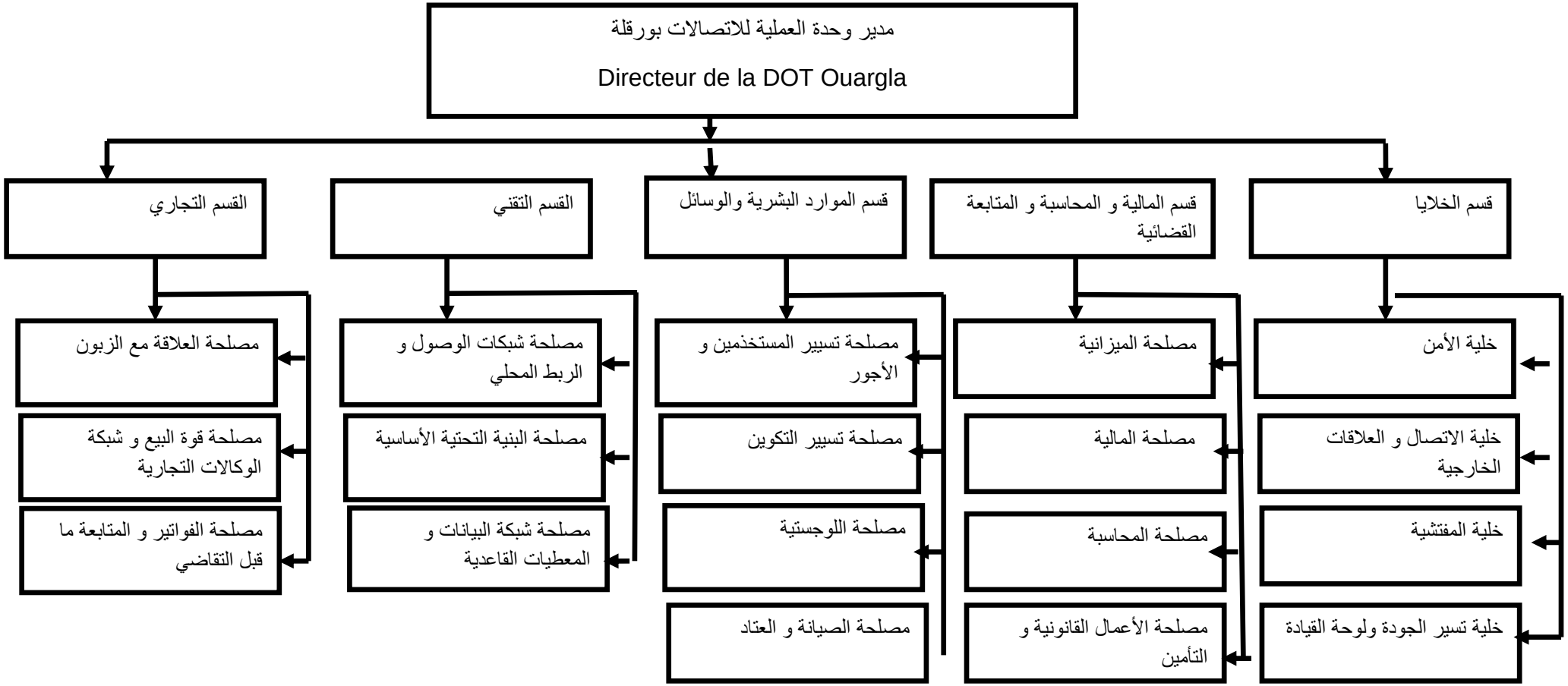
الـمـلحـق رقـم:04

• التعريف بالمؤسسة البريد و المواصلات بورقلة (وحدة اتصالات الجزائر)

كانت المفوضية الجهوية تعرف بالمديرية الجهوية للبريد و المواصلات ،تمارس مهامها في اطار القوانين المعمول بها وفقا للأمر 89/75المؤرخ في 30 ديسمبر 1975 تحت سلطة مدير ،تساعده في مهامه المفتشية توضع تحت سلطة مباشرة .

و في 5 أوت 2000 جاء قانون لإعادة هيكلة وزارة البريد و المواصلات لتقسيمها إلى بريد الجزائر ، اتصالات الجزائر ، سلطة الضبط و وزارة البريد و التكنولوجيا الإعلام . وفي 16جويلية 2003 تم إبرام الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الخاصة بتقسيم البريد و المواصلات وفقا للقانون رقم 2000/3 و باشرت المؤسسة العمومية و الاقتصادية عملها في 01جانفي2003 بجدية بعد البدء في الخوصصة تدريجيا ، فهي تعتبر فرع من فروع اتصالات الجزائر و هي مؤسسة عمومية ذات طابع خدمي تجاري تشرف على أعمال 5 وحدات عملية هي ورقلة ، ايليزي ، الوادي ، تمنراست ، غرداية ، كما تضم المفوضية الجهوية 300 عاملا حاليـــا .

الهيكل التنظيمي للمؤسسة البريد و المواصلات (الوحدة العملية للاتصالات) بورقلة



Source:Algérie Telecom,17/04/2012,Organigramme DOT Ouargla.